

Федеральное государственное автономное
образовательное учреждение
высшего образования
«СИБИРСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

ИНСТИТУТ ЭКОНОМИКИ, УПРАВЛЕНИЯ И ПРИРОДОПОЛЬЗОВАНИЯ

КАФЕДРА «БУХГАЛТЕРСКОГО УЧЕТА И СТАТИСТИКИ»

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий кафедрой
_____ О.Н. Харченко

« _____ » _____ 2017 г.

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА

38.03.01. Экономика

38.03.01.01.01 Бухгалтерский учет, анализ и аудит (в коммерческих организациях)

УЧЕТ, АНАЛИЗ И УПРАВЛЕНИЕ РАСЧЕТАМИ С ПЕРСОНАЛОМ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА
(на примере ООО "Адамант")

Научный руководитель _____ доцент, канд. экон. наук Н. Б. Клишевич

Выпускник _____ А. С. Прохорова

Красноярск 2017

СОДЕРЖАНИЕ

Введение.....	3
1 Организация учета расчетов по оплате труда в ООО «Адамант».....	5
1.1 Экспресс-анализ экономического состояния ООО «Адамант».....	5
1.2 Документальное оформление и порядок расчетов с персоналом по оплате труда.....	12
1.3 Синтетический и аналитический учет совершения операций с персоналом по оплате труда.....	18
2 Анализ труда и заработной платы ООО «Адамант».....	24
2.1 Оценка обеспеченности, движения и использования трудовых ресурсов.....	24
2.2 Анализ состава, структуры и динамики фонда заработной платы.....	31
2.3 Эффективность использования фонда заработной платы.....	37
3 Возможности управления персоналом ООО «Адамант».....	42
3.1 Факторный анализ производительности труда.....	42
3.2 Мотивация труда и оптимизация оплаты труда.....	46
3.3 Совершенствование учета, анализа и управления оплатой труда	54
Заключение.....	58
Список использованных источников.....	61
Приложение А Бухгалтерский баланс на 31 декабря 2016 г.	64
Приложение Б Отчет о финансовых результатах за 2016 г.	66
Приложение В Организационная структура ООО «Адамант»	68
Приложение Г Анкета для определения типа трудовой мотивации работника в ООО «Адамант».....	69
Приложение Д Устав ООО «Адамант».....	72

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность данной темы определена тем, что расчеты по заработной плате является основным в работе бухгалтера. Также оплата труда - это основная затратная часть предприятия, поэтому правильная организация, учет и контроль оплаты труда, играет важную роль в работе любого предприятия.

В ходе хозяйственной деятельности у предприятий возникают отношения с работниками, что влечет за собой расчеты с работниками, с государственными внебюджетными фондами и другими организациями. Учет и контроль труда, заработной платы и расчетов с работниками предприятий ведется на основе федеральных, региональных и отраслевых законодательных норм регулирования трудовых отношений работников и администрации предприятий. В настоящее время многие функции государства в области политики оплаты труда переданы непосредственно организациям, которые самостоятельно устанавливают формы, системы и размеры оплаты труда, материального стимулирования его результатов. Выбор системы оплаты труда становится важной управленческой задачей. Независимо от изменения законодательства, изменения структуры предприятия оно всегда заинтересовано экономить затраты на оплату труда и стимулировать качество труда. Оплата труда является основным фактором, влияющим на производительность труда, а значит и на результат хозяйственной деятельности в целом. Любая организация стремится оптимизировать систему оплаты труда.

Для принятия правильного и оперативного управленческого решения по выбору системы оплаты труда и оценки эффективности ее функционирования необходима своевременная и достоверная учетная информация.

Учет оплаты труда является одним из самых сложных, трудоемких и ответственных направлений учетной работы на предприятии, он регламентирован большим количеством нормативных актов, которые часто изменяются. От качества учета оплаты труда зависит качество анализа и его результатов и, следовательно, качество решений по управлению оплатой труда и в целом по управлению предприятием. Только при правильной, адекватной для данного предприятия, организации труда, организации учета и контроля оплаты труда можно добиться наилучших результатов. Поэтому, выбранная тема дипломной работы актуальна и имеет практическое значение.

Цель дипломной работы – разработка мероприятий по совершенствованию расчетов с персоналом по оплате труда на основе организации их учета и анализа в ООО «Адамант»

Для осуществления поставленной цели необходимо выполнить ряд задач:

- проанализировать систему организации оплаты труда и документооборот по оплате труда на предприятии ООО «Адамант»;

- проанализировать учет и управление расчетами по различным видам оплаты труда, удержаний из заработной платы и страховых взносов в ООО «Адамант»;

- выявить проблемы и внести коррективы в организацию учета расчетов по оплате труда работников ООО «Адамант».

Основным видом деятельности предприятия ООО «Адамант» является Оптовая торговля пищевыми продуктами, напитками и табачными изделиями. Предприятие основано 7 ноября 2007 г. и находится по адресу: Красноярский край, г. Красноярск, ул. им Шевченко, д.5. Форма собственности предприятия – организационно-правовая форма: общество с ограниченной ответственностью. Среднесписочная численность работников составляет 56 человек. Генеральный директор - Жбанов А.Г. ООО «Адамант» сотрудничает со многими организациями и предприятиями.

Объектом дипломной работы является оплата труда работников предприятия ООО «Адамант».

Предметом дипломной работы является оценка состояния систем учета и анализа расчетов с персоналом по оплате труда на предприятии.

Вопросы анализа эффективности труда торговых работников, и повышения их производительности достаточно хорошо рассмотрены отечественными авторами Г.В. Савицкая, С.Н. Лебедевой, Л.В. Мисниковой, Л.И. Кравченко, Р.П. Валевиц, Г.А. Давыдовой и др.

Теоретико-методологической базой дипломной работы являются научная литература, освещающая вопросы анализа хозяйственной деятельности, материалы периодической печати, освещающие проблемы эффективности трудовых ресурсов в торговле, кроме этого, использовались периодическая литература и бухгалтерская отчетность предприятия.

При написании дипломной работы предполагается использовать методы горизонтального, вертикального, коэффициентного и факторного анализа.

1 Организация учета расчетов по оплате труда в ООО «Адамант»

1.1 Экспресс-анализ экономического состояния ООО «Адамант»

Основным видом деятельности предприятия ООО «Адамант» является Оптовая торговля пищевыми продуктами, напитками и табачными изделиями. Предприятие основано 7 ноября 2007 г. и находится по адресу: Красноярский край, г. Красноярск, ул. им Шевченко, д.5. В собственности предприятия находятся офисное здание, складские помещения, общей площадью 850 м², оборудованные холодильными установками, свой автопарк на 8 грузовых автомобилей и заправочной станцией.

Форма собственности предприятия – организационно-правовая форма: общество с ограниченной ответственностью. Среднесписочная численность работников составляет 56 человек. Генеральный директор - Жбанов А.Г. ООО «Адамант» сотрудничает со многими организациями и предприятиями. ООО «Адамант» имеет следующую производственную структуру: офисные помещения, заправочная станция, гараж, складское хозяйство, торговый зал. В ООО «Адамант» кадровый и бухгалтерский учет оплаты труда ведется с использованием бухгалтерской программы «ПАРУС Предприятие 7». Эта программа была куплена в 2009 году.

Для проведения экспресс-анализа экономического состояния организации ООО "Адамант" сначала проанализируем динамику финансовых результатов за 2015-2016 гг., представленную в таблице 1.

Таблица 1 – Анализ финансовых результатов ООО "Адамант" за 2015-2016 гг..

Тыс. руб.

Показатель	2015 г.	2016 г.	Абсолютное изменение	Темп прироста, %
Выручка от продаж	2133	3141	1008	+47
Себестоимость продаж	480	500	-20	+4
Валовая прибыль	1653	2641	988	+59,8
Прибыль от продаж	349	277	-72	-20,6
Балансовая прибыль	1040	1168	128	+12,3
Чистая прибыль	832	934	102	+12,2

Анализ финансовых результатов ООО "Адамант" выявил, что за анализируемый период выручка организации выросла на 47 %.

Прибыль от продаж за период снизилась на 20,6%, тем не менее, чистая прибыль предприятия за период возросла на 12,2%.

Причиной такого повышения чистой прибыли в 2016 г. стало снижение прочих доходов на 25% (с 730 тыс. руб. до 543 тыс. руб.), а также увеличением валовой прибыли на 59,8%.

Следующий этап – это анализ имущественного положения. Сравнительный аналитический баланс можно получить из исходного баланса путем уплотнения отдельных статей и дополнения его показателями структуры, а также расчетами динамики.

Вертикальный анализ - представление финансового отчета в виде относительных показателей. Такое представление позволяет увидеть удельный вес каждой статьи баланса в его общем итоге [1].

Вертикальный анализ статей актива и пассива баланса ООО «Адамант», представлен в таблице 2.

Таблица 2 - Вертикальный анализ статей актива и пассива баланса ООО «Адамант»

Группы	На 31.12.2015 г.		На 31.12.2016 г.		Изменение, тыс. руб.	Изменение, %
	сумма, тыс.руб.	%	сумма, тыс. руб.	%		
Активы						
I Внеоборотные активы						
Основные средства	3938	65,6	3494	52,9	-444	-12,7
II Оборотные активы						
Запасы	1818	30,3	2434	36,8	616	6,5
Дебиторская задолженность	246	4,08	679	10,28	433	6,2
Денежные средства	1	0,02	1	0,02	0	0
Баланс	6003	100	6608	100	605	-
Пассивы						
III Капитал и резервы						
Уставный капитал	10	0,16	10	0,2	0	0,04
Нераспределенная прибыль	1119	18,64	1328	20,1	209	1,46
IV Долгосрочные обязательства						
Займы и кредиты	4298	71,6	3852	58,3	-446	-13,3
V Краткосрочные обязательства						
Займы и кредиты	-	-	254	3,9	254	3,9
Краткосрочная задолженность	576	9,6	1154	17,5	578	7,9
Баланс	6003	100	6608	100	605	-

Из данных таблицы следует, что структура баланса в 2016 г. недостаточно стабильна, прослеживаются отклонения удельных весов по строкам и разделам баланса.

Так, например, можно выявить за 2015-2016 гг. сокращение доли основных средств в общей величине имущества ООО «Адамант» на 12,7 %. За 2015-2016 гг. отмечается увеличение запасов предприятия на 6,5 %. Аналогичная тенденция наблюдается и по дебиторской задолженности. Изучение структуры пассива баланса позволяет сделать вывод о

невысоком удельном весе нераспределенной прибыли отчетного года в имуществе ООО «Адамант» за 2015-2016 гг., причем динамика имеет тенденцию к росту. Удельный вес долгосрочных займов и кредитов предприятия за 2015-2016 гг. сокращается.

Горизонтальный анализ отчетности – это сравнительный анализ финансовых данных за ряд периодов. Данный метод также известен под названием "трендовый анализ".

Горизонтальный анализ баланса заключается в построении одной или нескольких аналитических таблиц, в которых абсолютные балансовые показатели дополняются относительными темпами роста (снижения) [1].

Разница или противоположное направление изменений позволяет судить о характере и тенденциях развития финансово-хозяйственного механизма предприятия.

В таблице 3 представлен горизонтальный анализ статей актива и пассива баланса ООО «Адамант» за 2015-2016 гг.

Таблица 3 - Горизонтальный анализ статей актива и пассива баланса ООО «Адамант» за 2015-2016 гг.

Группы	На 31.12.2015 г.		На 31.12.2016 г.		Изменение, тыс. руб.	Изменение, %
	сумма	%	сумма	%		
Активы						
I Внеоборотные активы						
Основные средства	3938	100	3494	88,73	-444	-11,27
II Оборотные активы						
Запасы	1818	100	2434	133,88	616	33,88
Дебиторская задолженность	246	100	679	276,02	433	176,02
Денежные средства	1	100	1	100	0	0
Баланс	6003	100	6608	110,08	605	10,08
Пассивы						
III Капитал и резервы						
Уставный капитал	10	100	10	100	0	0
Нераспределенная прибыль	1119	100	1328	118,68	209	18,68
IV Долгосрочные обязательства						
Займы и кредиты	4298	100	3852	89,62	-446	-10,38
V Краткосрочные обязательства						
Займы и кредиты	-	-	264	0	264	0
Краткосрочная задолженность	576	100	1154	200,35	578	100,35
Баланс	6003	100	6608	110,08	605	10,08

Из данных таблицы следует, что за анализируемый период валюта баланса ООО «Адамант» возросла к концу 2016 г. на 10,08 % к уровню 2015 г.

За 2015-2016 гг. снижение внеоборотных активов произошло на 11,27%, в основном за счет снижения основных средств. Оборотные активы увеличились за счет увеличения запасов на 33,88% и дебиторской задолженности в 2,7 раза.

Раздел III баланса предприятия «Капитал и резервы» за анализируемый период стал больше на 18,68% за счет роста нераспределенной прибыли отчетного периода.

Для анализа ликвидности баланса ООО "Адамант" сравним средства по активу, сгруппированные по степени их ликвидности и расположенные в порядке убывания ликвидности с обязательствами по пассиву, сгруппированными по срокам их погашения и расположенными в порядке возрастания сроков.

Степень ликвидности баланса характеризует следующие соотношения [2]:

1. Абсолютная ликвидность:

$$A1 \geq P1; A2 \geq P2; A3 \geq P3; P4 \geq A4. \quad (1)$$

2. Текущая ликвидность (достаточная для рыночных условий):

$$A1+A2 \geq P1+P2; P4 \geq A4. \quad (2)$$

3. Перспективная ликвидность:

$$A1+A2 < P1+P2; A3 \geq P3; P4 \geq A4. \quad (3)$$

4. Недостаточный уровень перспективной ликвидности:

$$A1 + A2 < P1+P2; A3 < P3; P4 \geq A4. \quad (4)$$

5. Баланс организации неликвиден:

$$P4 < A4. \quad (5)$$

В таблице 4 представлен анализ ликвидности баланса ООО «Адамант».

Таблица 4 - Анализ ликвидности баланса ООО «Адамант»

Тыс. руб.

Группы средств	Методика расчета	На к.г. 2015г.	На к.г. 2016г.	Изменения	
				тыс. руб.	%
Активы					
A1	Стр. 1250+1240	1	1	0	0
A2	Стр. 1230+1260	246	679	433	63,77
A3	Стр.1210+1220+1260	1818	2434	616	25,31
A4	Стр.1100	3938	3494	-444	-12,71
Пассив					
П1	Стр. 1520+1550	576	1154	578	50,09
П2	Стр. 1510	0	264	264	100
П3	Стр.1400	4298	3852	-446	-11,58
П4	Стр.1300+1530+1540	1129	1338	209	15,62

Из сделанных ниже расчетов можно сделать вывод, что баланс предприятия ООО «Адамант» неликвиден, потому что расчеты удовлетворяют только балансирующему ограничению $P4 < A4$, не выполняются условия текущей и перспективной ликвидности.

Таким образом, текущая ликвидность предприятия только ухудшилась, снизившись на 409, это значит, что предприятие не сможет погасить свои краткосрочные обязательства и ликвидность не будет положительной.

Сопоставление ликвидных средств и обязательств позволяет вычислить текущую ликвидность, которая свидетельствует о платежеспособности (+) или неплатежеспособности (-) организации на ближайший к рассматриваемому моменту промежуток времени [2].

2015г. (1 тыс. руб. + 246 тыс. руб.) – (576 тыс. руб. + 0 тыс. руб.) = - 329 тыс. руб.;

2016г. (1 тыс. руб. + 679 тыс. руб.) – (1154 тыс. руб. + 264 тыс. руб.) = -738 тыс. руб.

Оценка ликвидности баланса так же производится посредством расчета финансовых коэффициентов ликвидности, отражающих способность компании оплачивать свои ежедневные затраты и выполнять краткосрочные обязательства в полном объеме и в срок, а именно:

- коэффициента абсолютной ликвидности;
- коэффициента критической ликвидности;
- коэффициента абсолютной ликвидности.

Данные финансовые коэффициенты рассчитываются на основе соответствующих статей бухгалтерского баланса [3]. В таблице 5 представлена степень погашения краткосрочной задолженности ООО "Адамант" различными видами мобильных активов.

Таблица 5 - Относительные показатели ликвидности ООО "Адамант" за 2016 г.

Показатель	Норма	На начало года	На конец года	Абсолютное изменение
Коэффициент абсолютной ликвидности	$\geq 0,2$	0,002	0,0007	-0,0013
Коэффициент ликвидности баланса	$\geq 0,5...1$	0,4	0,5	0,1
Коэффициент текущей ликвидности	$\geq 1,5$	3,58	2,19	-1,39

Коэффициент абсолютной ликвидности, рассчитанный для ООО «Адамант» за исследуемый период показывает снижение, что говорит о том, что предприятие с каждым годом уменьшает свои возможности по погашению своих задолженностей в краткосрочной перспективе.

Следовательно, можно сделать вывод, что предприятие не в состоянии своими наиболее ликвидными активами покрыть задолженность в краткие сроки.

Коэффициент текущей ликвидности к концу 2016 г. снижается, но находится в пределах нормы, также как и на начало 2016 г.

Слишком высокий коэффициент текущей ликвидности не желателен, поскольку это может означать недостаточно эффективное использование оборотных активов либо краткосрочного финансирования.

По данному показателю ООО «Адамант» в силе погасить свои текущие (до года) обязательства.

Анализ деловой активности обычно начинается с проверки выполнения «золотого правила экономики»:

$$100\% < \text{ТК} < \text{ТР} < \text{ТБП} \quad (6)$$

где, ТБП — темп изменения балансовой прибыли (прибыли от реализации);

ТР — темп изменения объема реализации (выручки);

ТК — темп изменения суммы активов (совокупных активов) (основного и оборотного капитала).

Анализируя нижеприведенную таблицу 6, можно прийти к следующему выводу: «Золотое правило экономики предприятия» в ООО «Адамант» не выполняется.

Таблица 6 – Темпы роста активов, выручки от продаж и прибыли ООО "Адамант"

Темп роста	2016 г. к 2015 г.
Темп роста активов (среднегодовых)	1,14
Темп роста выручки от продаж	1,47
Темп роста балансовой прибыли	1,12

Следовательно, экономического роста в отчетном периоде по сравнению с предыдущим периодом не произошло.

Более высокие темпы роста выручки от реализации товаров по сравнению с темпами роста активов организации свидетельствуют о повышении эффективности использования ресурсов предприятия.

Темп изменения выручки выше темпа изменения прибыли. Это значит, что на данном предприятии прибыль возрастает более низкими темпами, чем объемы реализации и имущества предприятия, т.е. не растет отдача имущества.

Показатели деловой активности связаны со скоростью оборота средств: чем быстрее оборот, тем меньше на каждый оборот приходится условно-постоянных расходов, а значит - тем выше финансовая эффективность предприятия [4]:

- коэффициент оборачиваемости активов показывает количество полных циклов обращения продукции за анализируемый период. Или сколько денежных единиц реализованной продукции принесла каждая денежная единица активов;
- коэффициент оборачиваемости запасов показывает, сколько раз в среднем продаются запасы предприятия за некоторый период времени;
- коэффициент оборачиваемости дебиторской задолженности показывает сколько раз, в среднем, в течение года дебиторская задолженность превращалась в денежные средства;
- коэффициент оборачиваемости кредиторской задолженности показывает сколько требуется оборотов для оплаты выставленных счетов.

Полученные результаты представлены в таблице 7.

Таблица 7 – Темпы роста активов, выручки от продаж и прибыли ООО "Адамант"

Показатели деловой активности	Обороты		
	2015 г.	2016 г.	Абсолютное изменение
Коэффициент оборачиваемости активов	0,38	0,50	+ 0,12
Коэффициент оборачиваемости запасов	0,33	0,24	- 0,09
Коэффициент оборачиваемости дебиторской задолженности	4,5	6,79	+ 2,29
Коэффициент оборачиваемости кредиторской задолженности	2,73	3,63	+ 0,9

Значение 0,50 коэффициента оборачиваемости активов говорит о том, что активы организации совершают в 2016 г. пол-оборота. Высокая оборачиваемость дебиторской задолженности (значение 6,79) отражает улучшение платежной дисциплины покупателей (а также других контрагентов) - своевременное погашение покупателями задолженности перед предприятием и (или) сокращение продаж с отсрочкой платежа.

В тоже время высокая оборачиваемость кредиторской задолженности свидетельствует об улучшении платежной дисциплины предприятия в отношениях с поставщиками, бюджетом, внебюджетными фондами, персоналом предприятия, прочими кредиторами - своевременное погашение предприятием своей задолженности перед кредиторами.

Для анализа рентабельности рассчитаем ряд показателей, приведенных в таблице 8 [5].

Таблица 8 – Анализ рентабельности ООО "Адамант" в 2015-2016 гг.

Показатель	Значение		Изменение
	2015 г.	2016 г.	
Чистая рентабельность собственного капитала	0,76	0,757	-0,003
Чистая рентабельность активов	0,15	0,148	-0,002
Рентабельность продаж	0,164	0,088	-0,076
Общая рентабельность организации	0,187	0,185	-0,002

Чем выше рентабельность собственного капитала, тем лучше (норма 10% - 12%). Однако высокое значение показателя может получиться из-за слишком высокого финансового рычага, т.е. большой доли заемного капитала и малой доли собственного, что негативно влияет на финансовую устойчивость организации. Это отражает главный закон бизнеса – больше прибыль, больше риск. Из таблицы 8 видно, что рентабельность собственного капитала к 2016 г. снизилась. Уменьшение эффективности использования капитала, инвестированного собственниками предприятия, составило 0,003.

Рентабельность активов в 2016 г., по сравнению с 2015 г., так же уменьшилась на 0,002. Это говорит о том, что эффективность использования имущества организации снижается.

Снижение показателя рентабельность продаж на 0,076 произошло из-за большого скачка роста затрат.

Проведенные исследования показали, что валюта баланса увеличивается, что свидетельствует об увеличении работы предприятия.

Темпы прироста оборотных активов ниже, чем темпы прироста внеоборотных активов, собственный капитал в несколько раз ниже заемного капитала - это все отрицательно влияет на предприятие. Был проведен анализ ликвидности баланс, который показал, что баланс организации неликвиден. Это все свидетельствует о кризисном финансовом положении.

1.2 Документальное оформление и порядок расчетов с персоналом по оплате труда

Заработная плата - это вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

Различают два вида заработной платы [6]: - основная заработная плата (начисляется рабочим и служащим за фактически проработанное время или выполненным объемом работ);

- дополнительная заработная плата (выплаты, за неотработанное время, но предусмотренное к оплате законодательством (очередной отпуск, временная нетрудоспособность и другие).

Формы оплаты труда определяются ст.131 Трудового кодекса РФ [7]. Выплата заработной платы производится в денежной форме в рублях. В соответствии с коллективным или трудовым договором по письменному заявлению работника оплата труда может производиться и в иных формах, не противоречащих законодательству России и международным договорам.

Расчет заработной платы включает в себя форму и систему оплаты труда, а также доплаты за отклонение от нормальных условий труда (оплата сверхурочных, ночных работ, оплату в выходные и праздничные дни), и исчисление среднего дневного заработка при расчете сумм, причитающихся за ежегодный и иные оплачиваемый отпуска, пособий по временной нетрудоспособности и т.д.

Различают следующие системы оплаты труда работников: повременную и сдельную [8].

Исследуем повременную (тарифную) за фактически отработанное рабочее время, которая бывает:

- а) простой;
- б) повременно-премиальной.

Различают простую повременную систему оплаты труда и повременно-премиальную. В первом случае в основу расчета повременной заработной платы берутся затраченное время и тарифная ставка рабочего. Заработная плата находится в прямой зависимости от количества отработанного времени.

В повременно-премиальную систему входит не только оплата времени, но и количество работы, в связи с чем работникам начисляются премии.

Повременная оплата труда распространяется на все категории работающих. Так, значительная часть труда рабочих в промышленности оплачивается по повременной форме и для расчета их заработка достаточно знать количество фактически отработанного времени и тарифную ставку. Основным документом при этом является табель учета использования рабочего времени. Сумма заработка рабочего-повременщика определяется как произведение тарифной ставки на отработанные рабочим часы.

Исследуем сдельную систему оплаты труда (оплачивается то количество продукции, которое работник изготовил), которую можно классифицировать на [8]:

- простую;
- сдельно-премиальную;
- сдельно-прогрессивную;

- косвенно-сдельную;
- аккордную.

Учет выработки при сдельной форме оплаты труда применяют, если можно измерить и подсчитать объем выполненных работ каждым работником в натуральном измерении и установить на работы плановые нормированные задания (в натуральном выражении) в единицу времени.

В ООО «Адамант» присутствуют следующие системы оплаты труда:

1. Повременно-премиальная по окладу (по дням) - присутствует в оплате труда работникам офиса. Оплата производится на основании окладов по штатному расписанию, у всех 8-часовой день с понедельника по пятницу.

2. Повременно-премиальная по окладу согласно табеля (по часам) – производится на основании окладов по штатному расписанию с учетом фактически отработанного времени и присутствует в оплате труда водителей-экспедиторов, диспетчера и медицинского работника.

В зависимости от характера производства, системы организации и оплаты труда, способа контроля качества продукции, применяются следующие формы первичных учетных документов [9]:

- наряд на сдельную работу;
- маршрутный лист;
- рапорт о выработке.

По окончании работы отдел технического контроля (ОТК) представляет фактическое количество выработанной, принятой годной продукции и брака.

В единичных производствах, изготавливающих индивидуальную продукцию (неповторяющуюся), основным документом на сдельную работу является наряд. Различают разовые и накопительные наряды. Разовые наряды — на один вид работы в течение смены или месяца, относящиеся к одному и тому же заказу, коду производственных затрат. Однако более совершенными считаются накопительные наряды на весь отчетный период или его половину. В них последовательно записываются нормированные задания и их выполнение. Подсчитываются они сразу за весь месяц.

По окончании месяца наряд закрывается и сдается в бухгалтерию, где он проходит дальнейшую обработку: проверяется правильность заполнения учетных реквизитов, производится расчет сумм заработка и количества часов нормированного времени, определяются итоговая сумма заработка и нормо-часы.

На предприятиях с массовым характером производства рабочие обычно выполняют однородные технологические операции, которые за ними закреплены. В этих случаях учет выработки и заработной платы ведут в накопительных ведомостях за смену или месяц.

При сдельно-прогрессивной оплате труда начисление заработной платы производится за запланированное количество продукции по прямой сдельной расценке, а за продукцию сверх нормы — по прогрессивно нарастающим расценкам.

При косвенно-сдельной оплате труда размер заработной платы рабочего находится в зависимости от результата труда обслуживаемых им основных производственных рабочих, на работу которых он оказывает косвенное влияние.

Косвенно-сдельная расценка определяется путем умножения тарифной ставки (оклада) на количество фактически изготовленной и сданной продукции и деления на количество запланированной к выпуску продукции.

Аккордная система оплаты труда применяется при выполнении ремонтных и прочих работ, когда бригада состоит из рабочих различных специальностей (слесари, токари, наладчики и др.), т. е. это комплексная бригада [8].

Оплата производится за весь объем работ по установленным расценкам в единицах измерения конечной продукции с указанием максимального срока выполнения работ. Выполненные работы принимает ОТК или мастер. Бухгалтерия распределяет фактический заработок между членами бригады в соответствии с количеством отработанных часов каждым из них и их разрядами. Премирование в этом случае производится за сокращение времени выполненной работы при соблюдении качества.

Аккордная оплата труда должна вводиться для отдельных групп рабочих в целях создания материальной заинтересованности в дальнейшем повышении производительности труда и сокращении срока выполнения работ. Оформляется аккордная работа нарядом. По заявлению членов бригады аккордный заработок может быть распределен между ними равномерно.

Сверхурочная работа - работа, выполняемая работником по инициативе работодателя, за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период [10].

Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия.

По желанию работника, вместо оплаты сверхурочных работ ему может быть предоставлен дополнительный отдых, продолжительность которого не должна быть меньше сверхурочно отработанного времени. В случае, когда сотруднику установлен режим ненормированного рабочего дня, за сверхурочную работу ему полагается дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее трех дней.

За переработку по инициативе работника работодатель не обязан давать дополнительные отгулы.

Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет и инвалидов.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. Работа в сверхурочное время оплачивается за первые два часа не менее чем в полуторном размере, а за последующие часы - не менее чем в двойном размере за каждый час сверхурочной работы.

Работа в выходные и праздничные дни компенсируется работнику предоставлением другого дня отдыха или, по соглашению сторон, в денежной форме.

Работа в выходные и праздничные дни оплачивается не менее чем в двойном размере [10]:

- 1) сдельщикам - не менее чем по двойным сдельным расценкам;
- 2) оплачиваемым по часовым (дневным) ставкам - в размере не менее двойной часовой (дневной) ставки;
- 3) получающим месячный оклад - в размере не менее одной часовой (дневной) ставки сверх оклада, если работа проводилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой (дневной) ставки сверх оклада, если работа проводилась сверх месячной нормы.

Также установлена доплата за работу в вечернюю смену в размере 25%, а за работу в ночную смену - 40% часовой тарифной ставки (должностного оклада) за каждый час работы в соответствующей смене. Доплата за работу в ночную смену производится, если не менее 50% ее продолжительности приходится на ночное время (с 22 часов вечера до 6 часов утра) [10].

Право на использование отпуска за первый год работы возникает по истечении 6 месяцев его непрерывной работы в данной организации. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения 6 месяцев. Отпуск за второй и последующие годы работы предоставляется в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной в данной организации.

Начисление отпускных производится исходя из среднего заработка. В него включаются все виды выплат, предусмотренные действующей в организации системой оплаты труда [11]: основная заработная плата по тарифным ставкам (окладам), сдельным расценкам, в процентах от выручки, стимулирующие надбавки и доплаты, компенсационные выплаты и т.д. А вот выплаты социального характера (материальная помощь) при расчете среднего заработка не учитывают. В средний заработок не входят суммы, выплаченные работнику за период, когда он находился на больничном, в отпуске по уходу за ребенком-инвалидом, не работал в связи с простоем (не по своей вине).

Для учета личного состава, начисления и выплаты заработной платы используют унифицированные формы первичных учетных документов, утвержденных постановлением Госкомстата РФ от 05.01.04. №1 [12].

Основанием для приема на работу в ООО «Адамант» является приказ (распоряжение) руководителя. Приказ (распоряжение) о приеме работника на работу (форма Т-1) применяется для оформления и учета принимаемых на работу по трудовому договору [13]. В приказе указываются наименование структурного подразделения, профессия (должность), испытательный срок, а также условия приема на работу и характер предстоящей работы. Приказ подписывается руководителем организации и объявляется работнику под расписку. На основании приказа в трудовую книжку вносится запись о приеме на работу, заполняется личная карточка, в бухгалтерии открывается лицевой счет работника.

На каждого работника организации заполняется личная карточка, в которой содержатся общие сведения о работнике: фамилия, имя, отчество, дата и место рождения, ИНН, номер пенсионного свидетельства, место прописки, место жительства, сведения о назначении и перемещении, отпуске. Личная карточка работника (форма Т-2) заполняется на лиц, принятых на работу на основании приказа о приеме на работу, трудовой книжки, паспорта, военного билета, документа об окончании учебного заведения и других документов, предусмотренных законодательством [13].

Система оплаты труда в ООО «Адамант» организована в соответствии со структурой предприятия. Имеется твердое штатное расписание, утвержденное руководителем предприятия. Оно является основанием для приема на работу. В соответствии с ним и твердыми окладами или тарифами производится учет и начисление заработной платой работникам. Штатное расписание (форма Т-3) применяется для оформления структуры, штатного состава и штатной численности организации [11]. Штатное расписание содержит перечень структурных подразделений, должностей, сведения о количестве штатных единиц, должностных окладах, надбавках и месячном фонде заработной платы. Утверждается приказом руководителя. Изменения в штатное расписание вносятся также по приказу руководителя.

Табель учета рабочего времени и расчета оплаты труда (форма Т-12) и табель учета рабочего времени (форма Т-13) применяются для осуществления табельного учета, контроля трудовой дисциплины [11]. Форма Т-12 предназначена для учета использования рабочего времени и расчета заработной платы, а форма Т-13 - только для учета использования рабочего времени. Табели составляются в одном экземпляре уполномоченным на это лицом, подписываются руководителем структурного подразделения и кадровой службы и передаются в бухгалтерию.

Каждому работнику, принятому на работу сроком на один день и более присваивается определенный табельный номер, который указывается во всех документах по учету труда и заработной платы.

Табель открывают или по организации в целом (если она небольшая), или по ее структурным подразделениям. Данный документ позволяет ежедневно отмечать время прихода и ухода работников с работы, все случаи опозданий и неявок с указанием их причины, а также часы простоя и сверхурочной работы.

Применяют несколько вариантов оформления расчетов организации с рабочими и служащими путем составления [14]:

а) расчетно-платежных ведомостей, в которых совмещаются два документа - расчетная и платежная ведомости, т.е. одновременно рассчитывается сумма к оплате и проводится ее выдача;

б) расчетных ведомостей, а выплаты проводятся отдельно по платежным ведомостям;

в) расчетных листов для каждого работника за месяц, на основании которых заполняются платежные ведомости.

Наиболее распространенным документом, который составляется на основании табеля (для повременных работников) и соответствующих документов для сдельных работников, является расчетная ведомость (форма N Т-51, рекомендованная для крупных организаций) [15].

Она заполняется по данным лицевых счетов работников по формам № Т-54 или № Т-54а и составляется в одном экземпляре в бухгалтерии. Расчетная ведомость содержит следующие показатели, которые проставляют напротив фамилии каждого работника организации [16]:

1. Начислено по видам оплат. В общей сумме эти начисления отражают как оборот по кредиту счета 70 "Расчеты с персоналом по оплате труда".

2. Удержано и зачтено по видам платежей и зачетов - оборот по дебету того же счета.

3. К выдаче на руки или осталось за организацией на конец месяца. Эта сумма рассчитывается как разница между начисленными и удержанными суммами и равна сальдо по счету 70.

Последний показатель является основанием для заполнения платежной ведомости и выдачи заработной платы.

Платежная ведомость (форма N Т-53) применяется для учета выплат заработной платы. На титульном листе формы указывают общую сумму выплаченной и депонированной заработной платы.

В ведомости приводится список сотрудников организации. Напротив каждой фамилии указывают сумму, причитающуюся к выплате данному работнику. Свободная графа рядом с суммой предназначена для подписи, подтверждающей факт получения денежных средств. При необходимости в графе "Примечание" указывается номер предъявленного документа (если заработная плата получена по доверенности).

Средним и малым организациям целесообразно применять комбинированную расчетно-платежную ведомость (форма N Т-49) [17]. Ее особенность в том, что по ней проводятся не только расчеты, но и выплата заработной платы. Для этого в данном документе имеется дополнительная графа, в которой работники расписываются за полученные суммы оплаты труда.

На титульном (заглавном) листе расчетно-платежной ведомости делается разрешительная надпись о выдаче денег за подписями руководителя и главного бухгалтера организации или лиц, на это уполномоченных.

При использовании расчетно-платежной ведомости допускается не заполнять другие расчетные и платежные ведомости.

1.3 Синтетический и аналитический учет расчетов по оплате труда

Для учета расчетов с работниками организации Инструкцией по применению Плана счетов бухгалтерского учета финансово-хозяйственной деятельности организаций, утвержденной Приказом Минфина России от 31.10.2000 N 94н, предусмотрено открытие и ведение синтетического счета 70 "Расчеты с персоналом по оплате труда" [18]. Данный счет пассивный, поскольку все исчисленные суммы заработка работников учитываются по кредиту. Это делается в последнюю дату месяца. А на 1-е число каждого следующего месяца числится кредитовое сальдо перед работниками.

По кредиту счета 70 "Расчеты с персоналом по оплате труда" отражаются суммы [18]:

- оплаты труда, причитающиеся работникам;
- оплаты труда, начисленные за счет образованного в установленном порядке резерва на оплату отпусков работникам и резерва вознаграждений за выслугу лет, выплачиваемого один раз в год;
- начисленных пособий по социальному страхованию пенсий и других аналогичных сумм;
- начисленных доходов от участия в капитале организации и т.п.

По дебету счета 70 "Расчеты с персоналом по оплате труда" отражаются удержания из начисленной суммы оплаты труда и доходов, выдачу причитающихся сумм работникам и не

выплаченные в срок суммы оплаты труда и доходов [18]. Сальдо счета 70 "Расчеты с персоналом по оплате труда", как правило, кредитовое и показывает задолженность организации перед рабочими и служащими по заработной плате и другим указанным выплатам.

Начисленная заработная плата является для предприятия одним из элементов затрат (издержек, себестоимости), поэтому одновременно с начислением заработной платы (по кредиту счета 70) её сумма записывается по дебету счетов, учитывающих формирование затрат. При выборе корреспондирующего счета исходят из того, в каком подразделении работает сотрудник и какие работы выполняет [19].

При начислении заработной платы работникам основного (вспомогательного, обслуживающего) производства:

ДЕБЕТ 20 (23, 29) КРЕДИТ 70

– начислена заработная плата работнику основного (вспомогательного, обслуживающего) производства.

При начислении заработной платы работникам, обслуживающим основное (вспомогательное) производство, или управленческому персоналу:

ДЕБЕТ 25 (26) КРЕДИТ 70

– начислена зарплата работникам, занятым в процессе обслуживания основного или вспомогательного производства (управленческому персоналу).

При начислении заработной платы работникам, занятым в процессе продажи готовой продукции или товаров:

ДЕБЕТ 44 КРЕДИТ 70

– начислена зарплата работникам, занятым в процессе продажи продукции (товаров).

Если организация осуществляет строительство для собственных нужд или проводит реконструкцию основных средств, то начисление заработной платы работникам, занятым на этих работах, отражается в корреспонденции со счетом 08 «Вложения во внеоборотные активы»:

ДЕБЕТ 08 КРЕДИТ 70

– начислена заработная плата работникам, занятым в строительстве (реконструкции) объекта основных средств.

Если при получении прочих доходов требуются трудовые затраты, то работникам, обеспечивающим получение этих доходов, заработная плата начисляется проводкой:

ДЕБЕТ 91-2 КРЕДИТ 70

– начислена заработная плата работникам, занятым в процессе получения прочих доходов. При создании резервов предстоящих расходов под выполнение тех или иных работ,

заработная плата сотрудникам, занятым их выполнением, начисляется тоже за счет созданного резерва:

ДЕБЕТ 96 КРЕДИТ 70

– начислена заработная плата работникам за счет созданного ранее резерва.

Если сотрудники выполняют работы, затраты по которым учитываются в составе расходов будущих периодов (например, внедрение в производство нового вида продукции), то начисление им заработной платы отражается так:

ДЕБЕТ 97 КРЕДИТ 70

– начислена заработная плата сотрудникам, занятым выполнением работ, затраты по которым учитываются в расходах будущих периодов.

Если организация несет убытки в результате чрезвычайных событий (пожара, наводнения и др.), то заработную плату работникам, ликвидирующим последствия таких событий, относят к прочим расходам [20]:

ДЕБЕТ 91-2 КРЕДИТ 70

– начислена заработная плата работникам, занятым ликвидацией последствий чрезвычайных событий.

Выдачу заработной платы и пособий оформляют следующей бухгалтерской записью:

ДЕБЕТ 70 КРЕДИТ 50 (51)

- выдана заработная плата работнику

Не полученная в срок заработная плата оформляется следующей бухгалтерской записью:

ДЕБЕТ 70 КРЕДИТ 76 СУБСЧЕТ «РАСЧЕТЫ ПО ДЕПОНИРОВАННЫМ СУММАМ»

– депонирована не полученная работниками заработная плата.

Остатки не выданной в срок заработной платы (задепонированных сумм) по истечении трех дней должны быть сданы в банк на расчетный счет.

Учет расчетов с депонентами ведут в книге учета депонированной заработной платы, заполняемой по данным реестра невыданной заработной платы [21]. Книгу открывают на год. Для каждого депонента в книге отводят отдельную строку, в которой указывают табельный номер депонента, его фамилию, имя, отчество, депонированную сумму и отметки о ее выдаче.

Суммы, оставшиеся на конец года невыплаченными, переносят в новую книгу, открываемую также на год. Последующую выплату депонированной заработной платы осуществляют по расходному кассовому ордеру и отражают по дебету счета 76 и кредиту счета 50 «Касса». Депонированную зарплату работник может получить в течение 3 лет.

В последнее время многие организации выплачивают заработную плату работникам с использованием банковских пластиковых карт.

Каждому работнику в этом случае открывается банковский счет на основе договора, заключаемого либо с работником, либо с работодателем (по заявлению работника).

После перечисления заработной платы на банковские счета работников всем им необходимо выдавать расчетный листок по форме, утвержденной работодателем.

При этом выплата заработной платы в безналичной форме должна осуществляться не реже двух раз в месяц. Банки обязаны осуществить перечисление денежных средств клиента не позже следующего операционного дня после получения соответствующего платежного документа.

В некоторых случаях организация должна выплатить работникам те или иные суммы за неотработанное время. К таким выплатам, в частности, относятся:

- отпускные;
- пособия по временной нетрудоспособности.

Отпускные начисляют исходя из среднего заработка работника. Порядок расчета среднего заработка утвержден постановлением Правительства России от 24 декабря 2007 года № 922 (ред. от 10.12.2016) [22].

Отпускные начисляют на те же счета, что и заработную плату работникам.

ДЕБЕТ 20 (23, 25, 26, 29, 08, 44) КРЕДИТ 70

- начислены отпускные работникам организации.

Пособия по временной нетрудоспособности выплачивают за счет средств Фонда социального страхования России. При начислении такого пособия в учете делается проводка [23]:

ДЕБЕТ 69-1 КРЕДИТ 70

- начислено пособие по временной нетрудоспособности.

Виды удержаний из заработной платы:

ДЕБЕТ 70 КРЕДИТ 68 СУБСЧЕТ «РАСЧЕТЫ ПО НАЛОГУ НА ДОХОДЫ ФИЗИЧЕСКИХ ЛИЦ»

- удержан налог на доходы физических лиц из заработной платы работников.

ДЕБЕТ 70 КРЕДИТ 76-1

- удержаны из заработной платы работника платежи по личному страхованию.

ДЕБЕТ 70 КРЕДИТ 76-4

- удержаны средства из заработной платы работников по исполнительным листам.

Для осуществления текущей деятельности работникам могут выдаваться денежные средства под отчет. Если у работника остались неизрасходованные средства, выданные ему ранее под отчет, то он должен вернуть их в кассу организации.

Если же до истечения срока представления авансового отчета выданные работнику суммы зачтены в счет заработной платы, делается проводка:

ДЕБЕТ 70 КРЕДИТ 71

– выданные работнику подотчетные суммы зачтены в счет заработной платы.

Если работник необоснованно потратил или не вернул в срок подотчетную сумму, эта сумма может быть удержана из его заработной платы:

ДЕБЕТ 70 КРЕДИТ 94

– удержаны из заработной платы работника невозвращенные (потраченные необоснованно) денежные средства, ранее выданные под отчет.

Нередко в процессе инвентаризации обнаруживается недостача материально-производственных ценностей. Сумма недостачи может быть удержана из заработной платы работников [24]:

ДЕБЕТ 70 КРЕДИТ 73-2

– удержаны из заработной платы работника суммы материального ущерба.

Аналитический учет расчетов по оплате труда ведется по каждому работнику в разрезе отдельных начислений и удержаний. К регистрам аналитического учета заработной платы относятся: лицевой счет работника, налоговая карточка учета совокупного дохода физического лица, расчетные и расчетно-платежные ведомости.

В организации на каждого работника открывают лицевые счета (формы № Т54 и № Т54а), в которых записывают необходимые сведения о работнике (семейное положение, разряд, оклад, стаж работы, время поступления на работу и др.), все виды начислений и удержаний из заработной платы за каждый месяц [25]. Лицевые счета работников открывают в бухгалтерии на основании приказов или распоряжений руководителя организации, а записи в них делают в соответствии с расчетными ведомостями.

2 Анализ труда и заработной платы ООО «Адамант»

2.1 Оценка обеспеченности, движения и использования трудовых ресурсов

Анализ трудовых ресурсов - один из основных разделов анализа работы предприятия. Достаточная обеспеченность предприятий трудовыми ресурсами, высокий уровень производительности труда имеют большое значение для увеличения объемов производства.

Основными задачами анализа трудовых ресурсов являются:

- объективная оценка использования рабочей силы, рабочего времени, производительности труда;
- определение факторов и количественное влияние их на изменение трудовых показателей;
- выявление резервов более полного и эффективного использования трудовых ресурсов.

Обеспеченность предприятия трудовыми ресурсами определяется сравнением фактического количества работников по категориям и профессиям с плановой потребностью, при этом необходимо анализировать и качественный состав по квалификации. Для специалистов и служащих уровень их квалификации определяется, исходя из уровня специального образования, от результатов аттестаций, для рабочих исходным показателем квалификации является тарифный разряд.

Для оценки соответствия квалификации рабочих сложности выполняемых работ сравниваются средние тарифные разряды, рассчитанные как средневзвешенные по количеству рабочих данного тарифного разряда. Если фактический средний тарифный разряд рабочих ниже планового и ниже среднего тарифного разряда работ, то это влияет на качество выпускаемой продукции. Если он, наоборот, выше среднего тарифного разряда, то рабочим за менее квалифицированную работу необходимо производить доплату по тарифу.

Персонал предприятия – совокупность работников определенных категорий и профессий, занятых единой производственной деятельностью, направленной на получение прибыли и удовлетворение своих материальных потребностей [26].

Целью анализа обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами является выяснение причин, обусловивших численность и структуру состава работающих. Изменение численности работающих характеризуется их абсолютным приростом или уменьшением по каждой группе персонала.

Важнейшим параметром, характеризующим состояние трудового потенциала, является численность работников предприятия. Различают списочную и среднесписочную численность.

В списочную численность включают наемных работников, работающих по договору, а также собственников организации, получающих в ней заработную плату.

Среднесписочную численность рассчитывают за какой-либо период путем суммирования списочной численности за каждый день, включая праздничные и выходные дни, и деления полученной суммы на число календарных дней [11]. Приступая к анализу использования трудовых ресурсов, необходимо определить среднюю обеспеченность предприятия трудовыми ресурсами по подразделениям за последние два года.

Структура персонала ООО «Адамант» за 2015-2016 гг. представлена в таблице 9.

Таблица 9 – Динамика и структура персонала ООО «Адамант» по подразделениям

Подразделение	2015 г.		2016 г.		Темп изменения, %
	Кол-во, чел.	Удельный вес, %	Кол-во, чел.	Удельный вес, %	2016 г. к 2015 г.
Руководство	6	11,5	6	10,7	100
Торговый персонал	20	38,5	21	37,6	105
Персонал, обслуживающий склады	8	15,4	10	17,8	125
Персонал автопарка	11	21,1	13	23,2	118
Обслуживающий персонал (рабочие)	7	13,5	6	10,7	85,7
Весь персонал	52	100	56	100	107,7

Из таблицы 9 видно, что в 2016 г. по сравнению с 2015 г. общая численность работников по всем подразделениям увеличилась на 4 человека. Неизменным число работников осталось только в руководстве организации. Также данные таблицы свидетельствуют о том, что в 2016 г. наибольший удельный вес в общей численности работников составляет торговый персонал 37,6 %. Это число меняется, так в 2016 г. по сравнению с 2015 г. удельный вес торгового персонала в общей численности работников снизился на 0,09. Далее идет персонал автопарка (23,2%) и персонал, обслуживающий склады (17,8%).

Следует проверить соответствие фактического уровня образования каждого работника занимаемой должности и изучить вопросы, связанные с подбором кадров, их подготовкой и повышением квалификации. Особое внимание уделяется анализу обеспеченности предприятия кадрами наиболее важных профессий. Необходимо анализировать качественный состав трудовых ресурсов по полу, возрасту, уровню

образования, стажу работы, квалификации. Анализ структуры персонала по рабочему стажу производится при приеме на работу преимущественно новых работников и при оценке текучести кадров. Существует мнение, что «старики» представляют собой «память» предприятия. Концепция «культура предпринимательства» предполагает, что неравновесие в возрастной структуре предприятия, в структуре рабочих стажей очень часто имеет неблагоприятные последствия.

Огромное значение имеют изучение и изменение структуры рабочего стажа во времени не только для определения стратегии предприятия по найму, но и для анализа его неудач. Наличие опытного персонала может отражать как успех выбранной политики предприятия, так и неудачи предпринятых усилий для стабилизации численности персонала и сокращения его текучести.

Уравновешенная структура персонала по рабочему стажу (не слишком молодая, не слишком взрослая) свидетельствует о политике осмысленного выбора работников с адекватным образованием. Данное равновесие можно легко выявить, если имеются данные о социальном составе.(таблица 10).

Таблица 10 – Анализ качественного состава трудовых ресурсов в ООО «Адамант»

Показатель	Численность рабочих на конец года, чел.		Удельный вес, %	
	2015г.	2016г.	2015г.	2016г.
По возрасту				
От 20 до 30лет	20	21	38,5	37,5
От 30 до 40лет	19	21	36,5	37,5
От 40 до 50лет	13	14	25	25
Итого	52	56	100	100
По образованию				
Среднее	7	6	13,5	10,7
Среднее специальное	19	23	36,5	41,1
Высшее	26	27	50	48,2
Итого	52	56	100	100
По трудовому стажу				
До 5 лет	11	9	21,1	16,1
От 5 до 10 лет	12	13	23,1	23,2
От 10 до 15 лет	16	16	30,8	28,6
Свыше 15 лет	13	18	25	32,1
Итого	52	56	100	100

Из данных таблицы видно, что по возрастной структуре больший удельный вес в 2016г. составляли работники от 20 до 30 лет и от 30 до 40 лет - по 37,5 %, что имеет как положительные, так и отрицательные стороны. С одной стороны большое количество молодого персонала - это новый уровень образования, с другой – небольшой опыт работы, что может снизить производительность труда.

Также видно, что основное количество работников в 2016 г. имеет высшее образование (их удельный вес составляет 48,2%). Работники со средним образованием составляют 100% обслуживающего персонала. В целом основная доля рабочих имеет опыт работы от 15 лет и выше.

Для характеристики движения рабочей силы необходимо проанализировать движение рабочих по различным показателям, которые позволят просмотреть динамику движения персонала и выявить основные факторы, способствующие этому.

Савицкая Г.В. предлагает рассчитывать следующие показатели [27]:

1. Коэффициент оборота по приему - это отношение численности всех принятых работников за отчетный период к среднесписочной численности работников за тот же период:

$$K_{\text{ПР}} = K_{\text{ПР.П}} / \text{СР}_{\text{ч.П.}}, \quad (7)$$

где $K_{\text{ПР.П.}}$ – количество принятого персонала на работу;

$\text{СР}_{\text{ч.П.}}$ – среднесписочная численность персонала.

2. Коэффициент оборота по выбытию - это отношение всех уволившихся работников в отчетном периоде к среднесписочной численности работников:

$$K_{\text{В}} = K_{\text{У.Р.}} / \text{СР}_{\text{ч.П.}}, \quad (8)$$

где $K_{\text{У.Р.}}$ – количество уволившихся работников.

Оборот рабочей силы делится на: излишний и нормальный.

Нормальный – это оборот, который не зависит от организации, обусловлен такими причинами как призыв в армию, уход на пенсию и на учебу, переход на выборные должности и др.

Увольнение по собственному желанию, за прогулы относят к излишнему обороту рабочей силы.

3. Коэффициент текучести кадров - это отношение излишнего оборота рабочей силы за определенный период к среднесписочной численности:

$$K_{T.K.} = (K_{У.Р.СОБ.} + K_{У.Р.НАР.}) / C_{Р.Ч.П.}, \quad (9)$$

где $K_{У.Р.СОБ.}$ – количество уволившихся работников по собственному желанию;

$K_{У.Р.НАР.}$ – количество уволившихся работников за нарушение трудовой дисциплины.

4. Коэффициент постоянства состава – это отношение количества работников, проработавших весь период к среднесписочной численности:

$$K_{П.С.} = K_{В.Г.} / C_{Р.Ч.П.}, \quad (10)$$

где $K_{В.Г.}$ – количество работников, проработавших весь год.

В таблице 11 приведен анализ движения рабочей силы на рассматриваемом предприятии.

Таблица 11 – Анализ движение рабочей силы в ООО «Адамант» за 2015 - 2016 гг.

Показатель	2015 г.	2016 г.
Принято на работу всего, чел.	5	5
Уволено работников всего, чел.	3	1
Коэффициент оборота по приёму	0,10	0,09
Коэффициент оборота по выбытию	0,06	0,02
Коэффициент текучести кадров	0,06	0,02
Коэффициент постоянства кадров	0,94	0,98
Среднесписочная численность персонала	52	56

Из таблицы видно, что в ООО «Адамант» за 2016 г. работников принято больше, чем уволено на два человека по сравнению с 2015 г. Уменьшились коэффициенты: оборота по приему (на 0,01), выбытию (0,04) и текучести кадров (на 0,04), а коэффициент постоянства увеличился на 0,04.

Фонд рабочего времени зависит от численности рабочих, количества отработанных дней в среднем за год и средней продолжительности рабочего дня. Эту зависимость можно представить следующим образом [28]:

$$ФРВ = ЧР * Д * П \quad (11)$$

где $ЧР$ – численность рабочих;

$Д$ – количество отработанных дней в среднем за год;

$П$ – средняя продолжительность рабочего дня.

На фактический ФРВ могут повлиять изменение следующих показателей:

1) численности рабочих:

$$\Delta \text{ФРВ}_{\text{чр}} = (\text{ЧР}_1 - \text{ЧР}_0) * \text{Д}_0 * \text{П}_0; \quad (12)$$

2) количества отработанных дней одним работником:

$$\Delta \text{ФРВ}_{\text{д}} = \text{ЧР}_1 * (\text{Д}_1 - \text{Д}_0) * \text{П}_0; \quad (13)$$

3) продолжительности рабочего времени:

$$\Delta \text{ФРВ}_{\text{п}} = \text{ЧР}_1 * \text{Д}_1 * (\text{П}_1 - \text{П}_0). \quad (14)$$

Анализ использования рабочего времени позволяет дать оценку рациональному использованию трудовых ресурсов, а так же условиям выполнения плана по труду. От рационального использования рабочего времени зависит эффективность работы предприятия и выполнение технико-экономических показателей.

Следует отметить, что анализ использования рабочего времени играет одну из важнейших ролей в аналитической работе предприятия [29].

Для анализа рабочего времени на предприятии используем таблицу 12.

Таблица 12 – Анализ использования рабочего времени в ООО «Адамант»

Показатель	2015 г.	2016 г.	Изменение
Календарный фонд времени	365	366	+1
Количество нерабочих дней	118	119	+1
Среднегодовая численность рабочих	52	56	+4
Отработано за год:			
Дней	247	247	0
Часов	1971	1974	+3
Средняя продолжительность рабочего дня, ч.	7,97	7,99	+0,02
Фонд рабочего времени, чел/час.	102492	110544	+8052

В 2016 г. по отношению к 2015г произошло увеличение фонда рабочего времени на 8052 чел/час. Это связано с увеличением числа отработанных дней за год на 1 день, с ростом числа рабочих (+4) и произошло так же увеличение средней продолжительности рабочего дня на 0,02 часов.

Рассчитаем влияние количества рабочих на фонд рабочего времени:

$$\text{ФРВ} = (56-52)*247*7,97 = 7874,4$$

Рассчитаем влияние отработанных за год дней одним рабочим:

$$\text{ФРВ} = 56*(247-247)*7,97 = 0$$

Рассчитаем влияние продолжительности рабочего дня:

$$\text{ФРВ} = 56*247*(7,99-7,97) = 276,6$$

Заметим что, увеличение численности рабочих на 4 человека привело к увеличению ФРВ на 7874,4 чел/час, а вот увеличение на 0,02 ч. продолжительности рабочего дня привело к увеличению фонда рабочего времени на 276,6 чел/часов.

Следует отметить, что одинаковое количество отработанных дней за год никак не повлияло на фонд рабочих дней, а больше всего на фонд рабочего времени повлияло увеличение численности рабочих.

На конечные результаты хозяйственной деятельности любой организации, фирмы большое влияние оказывает эффективность использования трудовых ресурсов.

Важнейшим показателем эффективного использования трудовых ресурсов является производительность труда – это один из показателей, отражающих эффективность работы предприятия – отношение выводимой продукции к вводимым ресурсам. [30]. Производительность труда необходимо постоянно повышать. Это можно достигнуть за счет внедрения нового оборудования, обучения сотрудников и грамотной организации производства.

В таблице 13 представлена оценка эффективности использования трудовых ресурсов в торговой организации ООО «Адамант».

Таблица 13 – Показатели производительности труда работников торговли ООО «Адамант» за 2015- 2016 гг.

Показатели	Год		Темп роста, % 2016 г. к 2015г.
	2015	2016	
Товарооборот, тыс. руб.	1653	2641	159
Прибыль от реализации, тыс. руб.	349	277	79,3
Среднесписочная численность торговых работников	52	56	107,7
Производительность труда, тыс. руб.			
- по товарообороту	31,79	47,16	148,3
- по прибыли	6,71	4,95	73,8

В результате проведённого анализа выяснилось, что производительность труда по товарообороту продукции за 2016 г. по сравнению с 2015 г. возросла на 48,3 %.

2.2 Анализ состава, структуры и динамики фонда заработной платы

В современных экономических условиях одним из основных условий успешного развития предприятия является эффективное развитие имеющегося трудового потенциала. Совершенствование системы мотивации и стимулирования возможно путем улучшения монетарных видов стимулирования.

Фонд оплаты труда — это общая сумма денежных выплат, стоимость натуральной оплаты за работу, выполненную рабочими и служащими по трудовому договору, и по структуре состоит из разных частей. Анализ применения средств на оплату труда на любом предприятии имеет огромное значение. В процессе анализа следует осуществлять периодический контроль за использованием фонда оплаты труда, выявлять возможности экономии средств с помощью подъема производительности труда и понижения трудоемкости продукции. Следует отличать затраты, включаемые в фонд оплаты труда предприятия, и затраты на оплату труда, относимые на издержки производства и обращения.

Под затратами на оплату труда подразумевается совокупность выплат, производимых предприятием в пользу физических лиц и включаемых в себестоимость продукции (работ, услуг) и издержки обращения.

В состав фонда оплаты труда включаются начисленные предприятием суммы заработной платы в денежной и натуральной формах за отработанное и неотработанное время, компенсационные выплаты, стимулирующие доплаты и надбавки, связанные с режимом работы и условиями труда, премии и единовременные поощрительные выплаты, а так же выплаты на питание, жилье, топливо, носящие регулярный характер.

Анализ фонда оплаты труда представляется целесообразным начать с изучения его удельного веса в структуре затрат на производства продукции (работ, услуг) (таблица 14).

Таблица 14 – Структура затрат производства в ООО «Адамант»

Показатели	2015 г.		2016 г.		Изменение уд. веса, %
	сумма, тыс. руб.	уд. вес, %	сумма, тыс. руб.	уд. вес, %	
Всего затраты на производство в том числе:	17840	100	28640	100	-
Материальные затраты	5650	31,7	11138	38,9	7,2
Затраты на оплату труда	9360	52	13440	47	+ 5
Отчисления на социальные нужды	2827	16	4059	14	-2
Прочие затраты	3	0,3	3	0,1	-0,02

В 2016 г. затраты на оплату труда увеличились на 4080 тыс. руб. по сравнению с 2015 г., и так же занимают наибольший удельный вес в себестоимости работ и услуг 47%.

Данный показатель вырос из-за увеличения численности работников и увеличения заработной платы.

При анализе структуры фонда оплаты труда сравнивают фактические показатели за 2 года. Для проведения анализа фонда оплаты труда в ООО «Адамант» необходимо изучить структуру, состав и динамику фонда оплаты труда; выявить изменение показателей произошедшие за 2016 г.; выявить причины, оказавших воздействие на фонд оплаты труда.

В таблице 15 проведем анализ фонда заработной платы работников в ООО «Адамант».

Таблица 15 – Анализ состава и структуры заработной платы работников торгового предприятия ООО "Адамант»

Показатель	2015г.		2016г.		Отклонение по сумме	Темп прироста, %
	сумма, тыс. руб.	уд.вес, %	сумма, тыс. руб.	уд.вес, %		
Фонд заработной платы, всего	9360	100	13440	100	4080	43,6
В том числе:						
Выплаты по тарифным ставкам, окладам и сдельным расценкам	4550	48,5	6900	51,3	2350	52
Выплаты стимулирующего характера, в том числе:	1300	14	1500	11,1	200	15,5
- премии и вознаграждения	1248	13,3	1344	10	96	8
Выплаты компенсационного характера, в том числе:	3510	37,5	5040	37,5	1530	43,5
- выплаты по районным коэффициентам и северной надбавке	3510	37,5	5040	37,5	1530	43,5

Из таблицы 15 видно, что фонд оплаты труда в 2016 г. в сравнении с 2015 г. возрос на 4080 тыс. руб., темп роста составил 143,6%. Увеличение фонда оплаты труда произошло с помощью роста всех составляющих по видам основной и дополнительной оплаты труда.

Таким образом, структура фонда оплаты труда поменялась некардинально. Из анализа состава заработной платы можно увидеть, что самый большой удельный вес, как в 2016 г., так и в 2015 г. приходится на выплаты по тарифным ставкам и окладам, в 2016г. они составляют – 51,3%. Аналогично большой удельный вес в 2015 и 2016 г. приходится на выплаты компенсирующего характера и составил 37,5 %. А самый маленький удельный вес в 2015 и в 2016 г. приходится на выплаты стимулирующего характера. Повышение почти всех показателей считается неплохой тенденцией для компании.

Из проделанного анализа видно, что на предприятии применяются компенсационные и стимулирующие выплаты. В соответствии с законодательством применяются выплаты по районным коэффициентам и северным надбавкам.

К данным выплатам относятся [31]:

- районный коэффициент, составляющий в ООО «Адамант» 30%;
- северная надбавка – 30%.

Рассмотрим динамику данных выплат в рассматриваемой торговой организации ООО «Адамант» в таблице 16.

Таблица 16 – Анализ динамики, состава и структуры выплат, обусловленных государственным регулированием заработной платы в ООО «Адамант» в 2015-2016 гг.

Показатель	2015 г.		2016 г.		Отклонение по сумме	Темп прироста, %
	сумма, тыс. руб.	уд. вес, %	сумма, тыс. руб.	уд. вес, %		
Всего заработная плата	9360	100	13440	100	4080	43,6
Выплаты по районным коэффициентам и северной надбавке, всего	3510	37,5	5040	37,5	1530	43,5
в том числе:						
- выплаты по районным коэффициентам	1755	31,25	4200	31,25	2445	139
- выплаты по северной надбавке	1755	31,25	4200	31,25	2445	139

В соответствии с действующим законодательством районный коэффициент в г. Красноярске составляет 30%, соответственно, и выплаты обусловленные данным коэффициентом составляют 30% от расходов на оплату труда [31].

В абсолютном выражении они в динамике выросли с 1755 до 4200 тыс. руб., что связано с увеличением заработной платы работников предприятия торговли.

Северная надбавка в г. Красноярске так же составляет 30% от заработной платы, что в 2015 г. в ООО «Адамант» составило 1755 тыс. руб., а в 2016 г. – 4200 тыс. руб.

В целом размер выплат, обусловленных государственным регулированием заработной платы, в динамике вырос с 3510 до 5040 тыс. руб., что как уже отмечалось, обусловлено увеличением заработной платы работников рассматриваемого предприятия.

Фонд оплаты труда сотрудников с повременной зарплатой находится в зависимости от среднесписочной их численности и среднего заработка за соответственный период времени. Среднегодовая заработная плата работников-повременщиков, также, находится в зависимости еще от численности отработанных дней в среднем одним работником предприятия за год, средней продолжительности рабочего дня и среднечасового заработка. Исходные данные для анализа приведены в таблице 17.

Таблица 17 – Анализ фонда оплаты труда ООО «Адамант»

Показатель	2015 г.	2016 г.	Отклонение	Темп прироста, %
Среднесписочная численность работников (ЧР), чел.	52	56	+ 4	7,7
Количество отработанных дней одним работником в среднем за год (Д), дней	247	247	0	0
Средняя продолжительность рабочего дня (П), ч.	7,97	7,99	+ 0,02	0,2
Фонд оплаты труда (ФОТ), тыс. руб.	9360	13440	+ 4080	43,6
Зарплата 1-го работника, руб.:				
- среднегодовая (ГЗП)	180 000	240 000	+ 60 000	33,3
- среднедневная (ДЗП)	728,75	971.65	+ 242,9	33,3
- среднечасовая (ЧЗП)	91,5	121.6	+ 30,1	32,9

Из данного проведенного анализа видно, что в ООО «Адамант» в 2016 г. по сравнению с 2015г. среднесписочная численность работников увеличилась на 4 человека. Среднегодовая зарплата одного работника увеличилась на 60 000 руб., среднедневная увеличилась на 242,9 руб., а среднечасовая заработная плата увеличилась на 30,1 руб. Расчёт влияния этих факторов можно произвести способом полных цепных подстановок, используя данные таблицы:

$$\text{ФОТ}_{\text{пост.}} = \text{ЧР} \times \text{Д} \times \text{П} \times \text{ЧЗП} \quad (15)$$

$$\text{ФОТ}_0 \text{ пост.} = 52 * 247 * 7,97 * 91,5 = 9366550 \text{ руб.}$$

$$\text{ФОТ}_{\text{ЧР}} \text{ пост.} = 56 * 247 * 7,97 * 91,5 = 10087055 \text{ руб.}$$

$$\text{ФОТ}_{\text{Д}} \text{ пост.} = 56 * 247 * 7,97 * 91,5 = 10087055 \text{ руб.}$$

$$\text{ФОТ}_{\text{П}} \text{ пост.} = 56 * 247 * 7,99 * 91,5 = 10112368 \text{ руб.}$$

$$\text{ФОТ}_{\text{ЧЗП}} \text{ пост.} = 56 * 247 * 7,99 * 121,6 = 13440000 \text{ руб.}$$

$$\Delta \text{ФОТ}_{\text{ЧР}} = 10087055 - 9366550 = 720505 \text{ руб.}$$

$$\Delta \text{ФОТ}_{\text{Д}} = 10087055 - 10087055 = 0 \text{ руб.}$$

$$\Delta \text{ФОТ}_{\text{П}} = 10112368 - 10087055 = 25313 \text{ руб.}$$

$$\Delta \text{ФОТ}_{\text{ЧЗП}} = 13440000 - 10112368 = 3327632 \text{ руб.}$$

В ООО «Адамант» фонд оплаты труда в 2016 г. по сравнению с 2015 г. вырос на 4080 тыс. руб., это произошло за счет следующих факторов:

1) Повышение среднесписочного количества сотрудников на 4 человека привело к повышению фонда оплаты труда на 720505 руб.;

2) За счет роста числа средней длительности трудового дня на 0,02 часа привело к повышению фонда оплаты труда на 25313 руб.;

4) За счет роста среднечасовой зарплаты 1-го сотрудника на 30,1 руб. фонд оплаты труда увеличился на 3327632 руб.

Увеличение фонда оплаты труда является хорошей тенденцией для предприятия.

Для полного анализа использования фонда оплаты труда (ФОТ), включаемого в себестоимость продукции, необходимо рассчитать абсолютное и относительное отклонение фактической его величины в отчетном году по сравнению с предыдущими годами.

Абсолютное отклонение ($\Delta_{\text{абс}} \text{ФОТ}$) определим сравнением использованных средств на оплату труда (ФОТ_{2016}) в 2016 г. с фондом оплаты труда в 2015 г. (ФОТ_{2015}) за данный период в целом по предприятию, производственным подразделениям и категориям работников [32]:

$$\Delta_{\text{абс}} \text{ФОТ} = \text{ФОТ}_{2016} - \text{ФОТ}_{2015} \quad (16)$$

где $\Delta_{\text{абс}} \text{ФОТ}$ – абсолютное отклонение по фонду оплаты труда;

ФОТ_{2015} – фонд оплаты труда за 2015г.;

ФОТ_{2016} – фонд оплаты труда за 2016г.

Относительное отклонение представляет собой разность между фактически начисленной суммой зарплаты и плановым фондом оплаты труда, скорректированным на коэффициент выполнения плана по производству продукции (или разность между величиной фонда оплаты труда в этом году и в прошлом, с учетом корректировок).

$$\Delta_{\text{отн}}\text{ФОТ} = \text{ФОТ}_{\text{факт}} - (\text{ФОТ}_{\text{пл/пер}} * (\text{ПР}_{\text{ф}}/\text{ПР}_{\text{пл}}) + \text{ФОТ}_{\text{пл/пост}}), \quad (17)$$

где $\Delta_{\text{отн}}\text{ФОТ}$ — относительное отклонение фонда оплаты труда, руб.;

$\text{ФОТ}_{\text{факт}}$ — фактический размер фонда оплаты труда, руб.;

$\text{ФОТ}_{\text{пл/пер}}$ — переменная часть размера фонда оплаты труда за предыдущий период, руб.;

$\text{ФОТ}_{\text{пл/пост}}$ — постоянная часть размера фонда оплаты труда за предыдущий период, руб.;

$\text{ПР}_{\text{ф}}/\text{ПР}_{\text{пл}}$ — коэффициент выполнения плана по реализации продукции [32].

Рассчитаем абсолютные и относительные отклонения фонда оплаты труда на основе данных таблицы 18.

Таблица 18 – Исходные данные для анализа фонда оплаты труда в ООО «Адамант»

Показатель	2015 г.	2016 г.
Объем реализации, тыс. руб.	2133	3141
Переменная часть фонда оплаты труда, тыс. руб.	1300	1500
Постоянная часть фонда оплаты труда, тыс. руб.	8060	11940

Рассчитаем фактическую и за предыдущий период величину фонда оплаты труда и коэффициент выполнения плана по производству продукции с использованием абсолютных и относительных отклонений фонда оплаты труда:

$$\text{ФОТ}_{\text{пл}} = \text{ФОТ}_{\text{пл/пер}} + \text{ФОТ}_{\text{пл/пост}} = 1300 + 8060 = 9360 \text{ тыс. руб.}$$

$$\text{ФОТ}_{\text{ф}} = \text{ФОТ}_{\text{ф/пер}} + \text{ФОТ}_{\text{ф/пост}} = 1500 + 11940 = 13440 \text{ тыс. руб.}$$

$$K = \text{ОП}_{\text{ф}}/\text{ОП}_{\text{пл}} = 3141 / 2133 = 1,47.$$

Найдем абсолютное и относительное отклонение фонда заработной платы:

$$\Delta_{\text{абс}}\text{ФОТ} = \text{ФОТ}_{2016} - \text{ФОТ}_{2015} = 13440 - 9360 = + 4080 \text{ тыс. руб.}$$

$$\Delta_{\text{отн}}\text{ФОТ} = 13440 - (1300 * 1,47 + 8060) = + 3469 \text{ тыс. руб.}$$

Абсолютное отклонение само по себе не характеризует использование фонда оплаты труда. Фонд оплаты труда в 2016 г. возрос на 4080 тыс. руб. по сравнению с 2015 г.

Следовательно, на анализируемом предприятии имеется перерасход фонда заработной платы в размере +3469 тыс. рублей в сравнении с 2015 г. Это объясняется увеличением численности рабочих и увеличением заработной платы в торговой организации ООО «Адамант».

В числе мер, которые можно предложить по улучшению рациональности использования фонда оплаты труда можно выделить:

- осуществление ежеквартального анализа фонда оплаты труда, для того, чтобы обнаружить причины влияющие на величину фонда оплаты труда;
- изменение системы заработной платы производственному составу компании на сдельную систему оплаты труда, чтобы увеличить производительность труда сотрудников.

2.3 Эффективность использования фонда заработной платы

От эффективности использования труда в процессе производства во многом зависят показатели объема производства продукции, уровень себестоимости и качества выпускаемой продукции, возникающий в связи с этим финансовый результат, а, в конечном счете, и экономический потенциал хозяйствующего субъекта. Поэтому анализ эффективности использования фонда оплаты труда представляет собой важный раздел системы комплексного экономического анализа деятельности предприятия.

Влияние эффективности использования фонда заработной платы на финансовое положение предприятия выражается в следующем:

- в анализе видов оплаты труда, что позволит выявить нерациональное расходование средств, непосредственно влияющих на расходы предприятия, прибыль, а значит и на финансовое состояние. Кроме того, нереализованную часть затрат на оплату труда предприятие стремится финансировать собственными источниками;
- нерациональном расходовании средств на оплату труда, распределившись на реализованную продукцию, готовую продукцию и незавершенное производство с двух сторон ухудшает устойчивость финансового положения предприятия.

Фонд оплаты труда является важнейшим объектом управления любого экономического субъекта, поскольку в значительной степени формирует общие издержки предприятия. Средства на оплату труда нужно использовать таким образом, чтобы темпы роста производительности труда обгоняли темпы роста его оплаты. Только при таких условиях создаются возможности для наращивания темпов расширенного воспроизводства.

Для этого на предприятии проводится анализ использования фонда заработной платы. Анализ фонда оплаты труда представляет собой одно из направлений учетно-аналитической работы системы управления предприятием.

Основными задачами анализа фонда заработной платы являются изучение состава и динамики фонда заработной платы, выявление изменения показателей, происшедших в отчетном периоде, определение влияния факторов на фонд заработной платы, изучение направлений расходования фонда заработной платы. Анализ начинается с изучения общего объема фонда заработной платы, его уровня в товарообороте, изменения динамики этих показателей.

Для оценки эффективности использования оплаты труда на рассматриваемом торговом предприятии осуществим расчет и анализ средней заработной платы работников в разрезе отдельных категорий персонала (таблица 19).

Таблица 19 – Анализ средней заработной платы работников ООО «Адамант» в 2015-2016 гг. в разрезе отдельных категорий персонала.

Категории персонала	2015 г.	2016 г.	Отклонение (+;-)	Темп роста, %
Численность, всего	52	56	+4	108
Фонд заработной платы, всего	9360	13440	+4080	143,5
Среднемесячная заработная плата одного работника, всего	15	20	+5	133,3
Руководство:				
- численность, чел.	6	7	+1	117
- фонд заработной платы, тыс. руб.	1800	2352	+552	131
- среднемесячная заработная плата одного работника, тыс. руб.	25	28	+3	112
Торговый персонал:				
- численность, чел.	20	21	+1	105
- фонд заработной платы, тыс. руб.	3600	5292	+1692	147
- среднемесячная заработная плата одного работника, тыс. руб.	15	21	+6	140
Персонал, обслуживающий склады				
- численность, чел.	8	10	+2	125
- фонд заработной платы, тыс. руб.	1560	1920	+360	123
- среднемесячная заработная плата одного работника, тыс. руб.	13	16	+3	123
Рабочие:				
- численность, чел.	18	19	+1	106
- фонд заработной платы, тыс. руб.	2808	3876	+1068	138
- среднемесячная заработная плата одного работника, тыс. руб.	12	17	+5	142

При рассмотрении заработной платы работников ООО «Адамант» отдельно по категориям, можно сделать вывод, что наибольший среднемесячный размер оплаты труда отмечается у руководства организации. А именно: средняя заработная плата данной категории работников составила 25 тыс. руб. на человека в 2015 г. и 28 тыс. руб. – в 2016 г.

Для оценки эффективности использования средств на оплату труда необходимо применять такие показатели, как объем производства продукции в действующих ценах, сумма выручки и прибыли на рубль зарплаты и др. В процессе анализа следует изучить динамику этих показателей, выполнение плана по их уровню.

В таблице 20 представлен анализ эффективности использования фонда оплаты труда рассматриваемого в работе предприятия.

Таблица 20 – Показатели эффективности использования фонда оплаты труда ООО «Адамант»

Показатель	2015 г.	2016 г.	Отклонение
Выручка от реализации продукции	2133	3141	+ 1008
Фонд заработной платы	9360	13440	+ 4080
Балансовая прибыль	1653	2641	+ 988
Чистая прибыль	832	934	+ 102
Выручка от реализации продукции на рубль зарплаты	0,23	0,24	+ 0,01
Сумма балансовой прибыли на рубль зарплаты	0,18	0,20	+ 0,02
Сумма чистой прибыли на рубль зарплаты	0,09	0,07	- 0,02

Показатель эффективности использования фонда оплаты труда выручка от реализации продукции на рубль зарплаты отражает эффективность деятельности предприятия в рассматриваемом направлении.

Так выручка от реализации продукции на рубль зарплаты увеличилась за рассматриваемый период с 0,23 руб./руб. до 0,24 руб./руб., сумма балансовой прибыли на рубль зарплаты увеличилась на 0,02 руб.

Данные показатели положительно характеризуют работу предприятия и свидетельствуют об эффективном управлении персоналом предприятия.

Сумма чистой прибыли на рубль зарплаты имела отрицательную динамику. При этом доходы на предприятии увеличиваются. Данный момент необходимо поддерживать путем оптимизации суммы затрат и разработкой более эффективной политики в области управления затратами предприятия.

Положительным является то, что на рубль затрат в 2016 г. произведено гораздо больше продукции по сравнению с таким же показателем 2015 г.

Проведём факторный анализ производства продукции на рубль заработной платы.
Данные обобщим в таблице 21.

Таблица 21 – Данные для факторного анализа реализации продукции на рубль заработной платы в ООО «Адамант»

Показатель	2015 г. (пл)	2016 г. (факт.)	Изменение
Среднесписочная численность			
- всего (ППП)	52	56	+4
- рабочих (ЧР)	39	40	+1
Удельный вес рабочих в общей численности(УД), в %	75	71	-4
Отработано дней одним рабочим за год (Д)	247	247	0
Средняя продолжительность рабочего дня (П), ч	7,97	7,99	+0,02
Общее количество отработанного времени всеми рабочими за год (Т), в том числе:			
- одним рабочим, чел-ч.	76791	78960	+2169
Среднегодовая выработка, тыс. руб.			
- одного работающего (ГВ)	41	56,1	+15,1
- одного рабочего (ГВ1)	53,3	78,5	+25,2
Среднечасовая выработка рабочего, руб. (ЧВ)	28	40	+12
Среднегодовая заработная плата одного работника, тыс.руб.	180	240	+60
Объём реализации продукции, тыс. руб.	2133	3141	+1008

Для факторного анализа производства продукции на рубль заработной платы можно использовать следующую модель [32]:

$$\frac{ВП}{ФЗП} = \frac{ВП}{Т} * \frac{Т}{\sum Д} * \frac{\sum Д}{ЧР} * \frac{ЧР}{ППП} * \frac{ФЗП}{ППП} = ЧВ * П * Д * УД : ГЗП \quad (18)$$

где ВП – выпуск продукции в действующих ценах;
ФЗП – фонд заработной платы персонала;
Т – количество часов, затраченных на производство продукции;

ΣD и D – количество отработанных дней соответственно всеми рабочими и одним рабочим за анализируемый период;

ЧР – среднесписочная численность рабочих;

ППП – среднесписочная численность промышленно-производственного персонала;

ЧВ – среднечасовая выработка продукции;

П – средняя продолжительность рабочего дня;

УД – удельный вес рабочих в общей численности персонала;

ГЗП – среднегодовая зарплата одного работника.

Для расчёта влияния факторов может использоваться способ цепной подстановки. Используя данные таблицы 19, узнаем, за счёт каких факторов изменилось производство продукции на рубль заработной платы:

$$\text{ВП} / \text{ФЗП}_{\text{пл}} = \text{ЧВ}_{\text{пл}} \times \text{П}_{\text{пл}} \times \text{Д}_{\text{пл}} \times \text{УД}_{\text{пл}} / \text{ГЗП}_{\text{пл}} = 28 \times 7,97 \times 247 \times 75 / 180000 = 22,97 \text{ руб.}$$

$$\text{ВП} / \text{ФЗП}_{\text{усл1}} = \text{ЧВ}_{\text{пл}} \times \text{П}_{\text{пл}} \times \text{Д}_{\text{пл}} \times \text{УД}_{\text{пл}} / \text{ГЗП}_{\text{ф}} = 28 \times 7,97 \times 247 \times 75 / 240000 = 17,3 \text{ руб.}$$

$$\text{ВП} / \text{ФЗП}_{\text{усл2}} = \text{ЧВ}_{\text{пл}} \times \text{П}_{\text{пл}} \times \text{Д}_{\text{пл}} \times \text{УД}_{\text{ф}} / \text{ГЗП}_{\text{ф}} = 28 \times 7,97 \times 247 \times 71 / 240000 = 16,3 \text{ руб.}$$

$$\text{ВП} / \text{ФЗП}_{\text{усл3}} = \text{ЧВ}_{\text{пл}} \times \text{П}_{\text{пл}} \times \text{Д}_{\text{ф}} \times \text{УД}_{\text{ф}} / \text{ГЗП}_{\text{ф}} = 28 \times 7,97 \times 247 \times 71 / 240000 = 16,3 \text{ руб.}$$

$$\text{ВП} / \text{ФЗП}_{\text{усл4}} = \text{ЧВ}_{\text{пл}} \times \text{П}_{\text{ф}} \times \text{Д}_{\text{ф}} \times \text{УД}_{\text{ф}} / \text{ГЗП}_{\text{ф}} = 28 \times 7,99 \times 247 \times 71 / 240000 = 16,35 \text{ руб.}$$

$$\text{ВП} / \text{ФЗП}_{\text{ф}} = \text{ЧВ}_{\text{ф}} \times \text{П}_{\text{ф}} \times \text{Д}_{\text{ф}} \times \text{УД}_{\text{ф}} / \text{ГЗП}_{\text{ф}} = 40 \times 7,99 \times 247 \times 71 / 240000 = 23,35 \text{ руб.}$$

Изменение производства продукции на рубль заработной платы общее:

$$23,35 - 22,97 = 0,38 \text{ руб.}$$

В том числе за счёт изменения:

- среднегодового заработка одного работника предприятия:

$$17,3 - 22,97 = - 5,67 \text{ руб.};$$

- удельного веса рабочих в общей численности персонала:

$$16,3 - 17,3 = - 1 \text{ руб.};$$

- количества отработанных дней одним рабочим за год:

$$16,3 - 16,3 = 0 \text{ руб.};$$

- средней продолжительности рабочего дня:

$$16,35 - 16,3 = + 0,05 \text{ руб.};$$

- среднечасовой выработки рабочего:

$$23,35 - 16,35 = + 7 \text{ руб.}$$

Проведённый анализ показывает, что положительное влияние на реализацию продукции на рубль заработной платы оказывает среднечасовая выработка (+7 руб.) и средняя продолжительность рабочего дня (+ 0,05 руб.).

3 Возможности управления персоналом ООО «Адамант»

3.1 Факторный анализ производительности труда

Производительность труда - важнейший экономический показатель, характеризующий эффективность затрат труда в материальном производстве как отдельного работника, так и коллектива предприятия в целом.

Д.С. Синк выделяет, по меньшей мере, семь различных критериев результативности "организационной системы" [28]:

1. Действенность – степень достижения системой поставленных перед ней целей.
2. Экономичность – степень использования системой доступных ресурсов.
3. Качество – степень соответствия системы требованиям, спецификациям и ожиданиям.
4. Прибыльность – соотношение между валовыми доходами и суммарными издержками.
5. Производительность – соотношение количества продукции системы и количества затрат на выпуск соответствующей продукции.
6. Качество трудовой жизни – то, каким образом лица, причастные к системе, реагируют на социально-технические аспекты данной системы.
7. Внедрение новшеств – прикладное творчество.

При этом одним из ключевых показателей эффективности работы предприятия является показатель производительности труда, который характеризует долю выпущенной продукции или произведенных услуг, приходящихся на единицу затрат труда, а говоря проще – соотношение полученных результатов к понесенным затратам труда.

При факторном анализе производительности труда особенно тщательно анализируется изменение среднечасовой выработки как одного из основных показателей производительности труда и фактора, определяющего уровень среднедневной и среднегодовой выработки рабочих.

Величина среднечасовой выработки зависит от множества факторов: степени механизации производственных процессов, квалификации рабочих, их трудового стажа и возраста, организации труда и его мотивации, техники и технологии производства, экономических условий хозяйствования др.

Наиболее обобщающий показатель производительности труда – среднегодовая выработка продукции одним работающим. Его величина зависит не только от выработки рабочих, но и от удельного веса последних в общей численности ППП, а также от количества отработанных ими дней и продолжительности рабочего дня.

Среднегодовую выработку продукции одним работником можно представить в виде произведения следующих факторов [36]:

$$ГВ_{\text{ппп}} = У_{\text{д}} \cdot Д \cdot П \cdot ЧВ \quad (19)$$

где $У_{\text{д}}$ - удельный вес рабочих в общей численности ППП, %;
 $Д$ - количество отработанных дней одним рабочим за год;
 $П$ - средняя продолжительность рабочего дня;
 $ЧВ$ - среднечасовая выработка продукции.

Расчет влияния данных факторов производится одним из способов детерминированного факторного анализа. Данные используемые для расчета представлены в таблице 22.

Таблица 22 – Исходные данные для факторного анализа производительности труда в ООО «Адамант»

Показатель	2015 г. (пл)	2016 г. (факт)	Изменение
Среднегодовая численность			
- всего (ППП)	52	56	+ 4
- рабочих (ЧР)	39	40	+ 1
Удельный вес рабочих в общей численности работников ($У_{\text{д}}$), в %	75	71,4	- 3,6
Отработано дней одним рабочим за год ($Д$)	247	247	0
Средняя продолжительность рабочего дня, ч ($П$)	7,97	7,99	+ 0,2
Отработано часов всеми рабочими, ч	76775,01	78941,2	+ 2166,19
Производство продукции в плановых ценах, руб.	2133000	3141000	+ 1008000
Среднегодовая выработка одного работника, руб.	41019,23	56089,28	+ 15070,05
Выработки рабочего:			
среднегодовая, ($ГВ$)	54692,308	78525	+ 23832,692
среднедневная, ($ДВ$)	221,426	317,915	+ 96,489
среднечасовая, ($ЧВ$)	27,782	39,789	+ 12,007

Из таблицы 22 видно, что среднегодовая выработка одного работника занятого в основном производстве увеличилась на 15070,05 руб. или на 36,74% в том числе за счет изменения:

а) удельного веса рабочих в общей численности персонала предприятия:

$$\Delta ГВ_{уд} = \Delta УУ_{уд} \cdot Д_{пл} \cdot ЧВ_{пл} = (-0,0357) * 247 * 7,97 * 27,782 = -1953,297$$

То есть в результате уменьшения доли рабочих в общей численности на 4%, среднегодовая выработка одного работника уменьшилась в отчетном году по сравнению с предыдущим годом на 1953,3 руб.

б) количества отработанных дней одним рабочим за год:

$$\Delta ГВ_{д} = \Delta Д_{д} \cdot ЧВ_{пл} = 0,714 * (0) * 7,97 * 27,782 = 0$$

Так как количество отработанных дней не изменилось, данный показатель влияния не оказал.

в) продолжительности рабочего дня:

$$\Delta ГВ_{п} = \Delta Д_{ф} \cdot Д_{ф} \cdot ЧВ_{пл} = 0,714 * 247 * (0,02) * 27,782 = 98,032$$

То есть в результате увеличения продолжительности рабочего дня на 0,714 ч. среднегодовая выработка одного работника увеличилась на всего на 98 руб.

г) среднечасовой выработки рабочих:

$$\Delta ГВ_{чв} = \Delta Д_{ф} \cdot Д_{ф} \cdot П_{ф} \cdot ЧЧВ = 0,714 * 247 * 7,99 * 12,007 = 16925,319$$

То есть в результате увеличения среднечасовой выработки рабочих на 12 руб. среднегодовая выработка одного работника увеличилась на 16925,3 руб.

В таблице 23 приведены результаты факторного анализа производительности труда в ООО «Адамант».

Таблица 23 – Факторный анализ производительности труда в ООО «Адамант»

Руб/чел.

Фактор	Расчет влияния фактора
Изменение удельного веса рабочих в общей численности ППП	$(-0,0357) * 247 * 7,97 * 27,782 = -1953,297$
Изменение количества отработанных дней одним рабочим за год	$0,714 * (0) * 7,97 * 27,782 = 0$
Изменение продолжительности рабочего дня	$0,714 * 247 * (0,02) * 27,782 = 98,032$
Изменение среднечасовой выработки рабочих	$0,714 * 247 * 7,99 * 12,007 = 16925,319$
Общее изменение производительности труда	$- 1953,297 + 0 + 98,032 + 16925,319 = 15070,05$

Таким образом, наибольшее влияние оказало изменение среднечасовой выработки рабочих.

Аналогичным образом анализируется изменение среднегодовой выработки рабочего, которая зависит от количества отработанных дней одним рабочим за год, средней продолжительности рабочего дня и среднечасовой выработки [36]:

$$ГВ_1 = Д \cdot П \cdot ЧВ. \quad (20)$$

$$\Delta ГВ_{1д} = \Delta Д \cdot П_{пл} \cdot ЧВ_{пл} = 0 \cdot 7,97 \cdot 27,782 = 0$$

Так как количество отработанных дней не изменилось, данный показатель влияния не оказал.

$$\Delta ГВ_{1п} = Д_{ф} \cdot \Delta ПП \cdot ЧВ_{пл} = 247 \cdot 0,02 \cdot 27,782 = 137,245$$

То есть в результате увеличения продолжительности рабочего дня на 0,02 часа среднегодовая выработка одного рабочего увеличилась на 137,3 руб.

$$\Delta ГВ_{1чв} = Д_{ф} \cdot П_{ф} \cdot \Delta ЧЧВ = 247 \cdot 7,99 \cdot 12,007 = 23695,447$$

То есть в результате увеличения среднечасовой выработки рабочих на 12 рублей среднегодовая выработка одного рабочего увеличилась на 23695,5 руб.

Результаты факторного анализа производительности труда рабочего приведем в таблице 24.

Таблица 24 – Факторный анализ среднегодовой выработки рабочего в ООО «Адамант»

Руб/чел.

Фактор	Расчет влияния фактора
Изменение количества отработанных дней одним рабочим за год	$0 \cdot 7,97 \cdot 27,782 = 0$
Изменение продолжительности рабочего дня	$247 \cdot 0,02 \cdot 27,782 = 137,245$
Изменение среднечасовой выработки рабочих	$247 \cdot 7,99 \cdot 12,007 = 23695,447$
Общее изменение среднегодовой выработки рабочего	$0 + 137,245 + 23695,447 = 23832,7$

На изменение среднегодовой выработки рабочего наибольшее влияние оказало изменение среднечасовой выработки.

На повышение производительности труда влияет множество факторов:

- сокращение объемов ручного труда за счет механизации тяжелых и трудоемких работ и за счет лучшей организации труда;

- обеспеченность рабочих фронтом работ;
- внедрение новой техники, технологии и передовых методов труда;
- повышение творческой активности и квалификации работников.

Все это в комплексе должно обеспечить уменьшение затрат живого труда на 1 рубль выполненных работ в единицу времени (выработка) или затрат времени на единицу работ (трудоемкость). Уровень производительности труда определяется по формулам [37]:

$$1) B = Q / T, \quad (21)$$

где B – выработка;

Q – объем выполненных работ, руб.;

T – количество рабочего времени, час.

$B_{2015г.} = 2133000/76791 = 27,8$ руб./час

$B_{2016г.} = 3141000/78960 = 39,8$ руб./час

$$2) m = T/Q, \quad (22)$$

где m - трудоемкость;

$m_{2015г.} = 76791/2133000 = 0,04$

$m_{2016г.} = 78960/3141000 = 0,025$.

Данные расчеты позволяют сделать вывод о том, что трудоемкость продукции в 2016 г. снизилась по сравнению с 2015 г. на 37,5 %. Это положительная тенденция, подтверждающая повышение эффективности использования трудовых ресурсов. Так, на реализацию единицы продукции в 2015 г. тратилось 0,04 чел.-ч, а в 2016 г. – 0,025, или на 0,015 чел.-ч меньше. Следовательно, возросла среднечасовая выработка – показатель, обратный трудоемкости.

3.2 Мотивация труда и оптимизация оплаты труда

Определение особенностей трудовой мотивации и ее оценка являются важнейшим фактором работы с персоналом, поскольку адекватно выбранные методы стимулирования трудовой активности открывают дополнительные возможности управления мотивацией труда, а также механизмы воздействия и влияния на человеческий фактор.

Задачей современного менеджмента является создание таких условий, при которых потенциал персонала будет использован наилучшим образом. Традиционная теория, называемая методом «кнута и пряника», во многих странах перестает действовать даже

применительно к работникам физического труда. Поэтому современные ведущие корпорации придерживаются другой теории, согласно которой главная задача руководителя - достижение заинтересованности работников в труде и повышение эффективности их работы [38].

Прежде чем решать вопрос об изменении системы денежного вознаграждения персонала компании, необходимо изучить мотивационную структуру работников. В особенности это касается управленческого состава, потому что именно для этой категории работников компании нередкой является ситуация, когда затраченные усилия по разработке новой компенсационной политики не только не усиливают мотивацию, но зачастую ослабляют ее. Новая или реформированная система компенсаций должна быть адекватна мотивационной структуре персонала.

В результате диагностики должны быть получены данные по степени удовлетворенности качеством трудовой жизни и системе ценностей, которые наличествуют у работников. Сравнение факторов удовлетворенности трудом с ценностными ориентациями работников позволяют сделать вывод о несовпадении и проблемах в мотивационной сфере компании.

Исследование мотивационной структуры проводится по следующим факторам [38]:

1. Факторы удовлетворенности трудом (качеством труда в компании):

- отношение к содержанию выполняемой работы (интересная, нужная, важная, престижная работа);
- отношения в рабочем коллективе (отдел, группа, подразделение), в котором работают сотрудники;
- удовлетворенность условиями работы (рабочее место, оборудование, комфортная обстановка и т.д.);
- отношение к компании (фирма, предприятие);
- удовлетворенность заработной платой, ее размером и системой вознаграждения;
- отношение к управлению (управление рабочим процессом, постановка задач, контроль, делегирование полномочий, совещания, мотивирование сотрудников);

2. Ценностные факторы:

- деньги (размер и способы получения денежного вознаграждения);
- перспективы роста (карьерного, профессионального, личностного) - ценность развития и самореализации;
- ценность общности - хорошие отношения в коллективе, возможность дружеского общения, принадлежность к известной, успешной, престижной компании);
- ценность стабильности, защищенности и безопасности, чувство уверенности в будущем в отношении своей занятости и дохода;

- ценность свободы, независимости, самодостаточности (гибкое рабочее время);
- ценность социально-бытовых условий (комфорт на работе).

В качестве методов получения информации чаще всего используют анкетирование и структурированное интервью. Анкетирование позволяет охватить большее количество опрашиваемых работников, структурировать вопросы и осуществлять формальную (статистическую) обработку данных. Собеседование дает возможность более глубокого анализа представлений работников о факторах удовлетворенности трудом и собственных трудовых ценностях. Желательно применять данные методы в комбинации: предварительное собеседование, затем разработка анкеты и проведение более широкого опроса, проведение заключительного собеседования по получению более развернутой информации [39].

Именно по этой схеме: интервью - анкетирование - интервью было проведено исследование структуры мотивации работников компании ООО "Адамант".

Были опрошены практически все работники компании, проведены интервью с руководителями отделов и ключевыми специалистами. Общая удовлетворенность трудом в компании составила 63%, неудовлетворены 33% опрошенных, 4% затруднились в своем отношении. Работники компании разделились на три почти равные группы: одна группа (около 28% опрошенных) удовлетворена полностью и практически всеми аспектами труда (содержание труда, оплата, психологический климат и социально-бытовыми условиями труда), вторая группа (около 35%) удовлетворена содержанием работы, социально-бытовыми условиями и психологическим климатом, но не удовлетворена заработной платой и системой денежного вознаграждения, третья группа (около 26%) не удовлетворена почти всеми аспектами трудовой деятельности в компании. Это же деление наблюдалось в ответах по ценности для сотрудников различных аспектов работы в компании: для первой группы наибольшую ценность представляло стабильность и уверенность в будущем, а также возможность общения с коллегами на работе (хороший психологический климат); для второй группы наибольшую ценность представляли важность и содержательность работы, хорошая зарплата и возможность профессионального роста; для третьей группы наибольшее значение приобрело близость работы от дома, комфорт и хорошие социально-бытовые условия на работе.

Таким образом, выделим три группы работников с разными мотивационными приоритетами:

- а) первая группа - ориентация на стабильность и умеренную трудовую активность;
- б) вторая группа - ориентация на работу и на денежное вознаграждение;
- в) третья группа - маргинальная, с ориентацией на комфортные условия на работе.

Проведенные интервью и дальнейший анализ результатов позволил сформулировать основные принципы разработки денежного вознаграждения в компании, а именно:

необходимо увязать размер денежного вознаграждения с индивидуальной результативностью работника для поощрения личной эффективности; в целях координации усилий различных специалистов одного подразделения необходимо увязать систему премирования с эффективностью деятельности рабочей группы (отдела, подразделения); а для развития корпоративности необходима система "участие в успехах и неудачах компании" для всего персонала.

Современное трудовое сознание персонала на ООО «Адамант» характеризуется отчуждением труда. Основными причинами такого положения являются:

- труд не всегда может обеспечить нормальный уровень жизни ряду работников. Это связано, в основном, с размерами зарплаток, не позволяющими выйти на уровень рациональных норм потребления;

- в условиях ограниченности сферы мотивированного поведения работника у абсолютного большинства трудящихся на ООО «Адамант» практически нет возможности свободного выбора места приложения труда, степени интенсивности работы, социальной и профессиональной мобильности;

- руководители компании делают ставку на исполнительного и безотказного работника в ущерб высокопрофессиональным и инициативным специалистам;

- на ООО «Адамант» отсутствует эффективная система стимулирования трудовой деятельности, так как в оплате труда во многом процветает уравнильность, размер зарплаток слабо зависит от личного трудового вклада работника в конечный результат деятельности коллектива;

- внутренняя противоречивость системы заработной платы ослабляет связь между размером заработка и содержательностью труда. Суть этого противоречия в том, что стимулируется, прежде всего, закрепление работников на местах с непривлекательным (монотонным, малосодержательным, тяжелым, ручным, с вредными условиями и т.д.) трудом, в результате чего оплата труда на таких местах выше, чем на рабочих местах, требующих высокой квалификации.

Применительно к системе оплаты труда на ООО «Адамант» можно выделить такие недостатки:

- рост оплаты труда мало связан с ростом эффективности;
- действующая система оплаты труда не ориентирована на сотрудничество;
- система оплаты труда не является достаточно гибкой.

Для устранения данных недостатков следует конкретно и точно ставить сроки выполнения работ. Сроки выполнения, а также сумму оплаты определяют специалисты. Преждевременное выполнение плана должно поощряться увеличением премии, а запаздывание выполнения должно приводить к уменьшению получаемой премии.

На ООО «Адамант» необходимо так организовать рабочий процесс, а также его последующую оплату, чтобы каждый рабочий и служащий понимал, за что он получает заработную плату, стремился улучшать свое качество и производительность труда, зная, чем лучше показатели, тем больше вознаграждение.

Необходимо заставить чувствовать каждого работника не индивидуумом, а частью коллектива, ведь производительность труда подразделения возрастает в несколько раз, при увеличении производительности не конкретного работника, а коллектива в целом.

В данной ситуации необходимо учитывать человеческий фактор, а одним из решений сплочения коллектива может служить улучшение условий работы труда. Также не стоит забывать и о материальном поощрении коллектива за сверхсрочное выполнение поставленной задачи, т.к. денежная компенсация за проделанную коллективную работу очень хорошо сказывается на улучшении производительности труда в дальнейшем.

Способы мотивации труда работников можно разделить на две группы – финансовые и нефинансовые [39]. К первой группе относятся заработная плата и все иные выплаты со стороны нанимателя (премии, бонусы, дополнительные вознаграждения и т.д.).

Компенсационный пакет или система вознаграждений, которые используются в организации, складывается из трех элементов - основная оплата труда (базовая зарплата, постоянная часть денежного вознаграждения), дополнительная оплата (побудительные выплаты, премии, бонусы, переменная часть денежного вознаграждения) и социальные выплаты или льготы.

Базовая заработная плата есть гарантированная компенсация работнику за его труд в организации, т.е. вознаграждение за исполнение должностных обязанностей на своем рабочем месте в объеме и с качеством, которые предусмотрены должностными инструкциями или корпоративными стандартами.

Базовая зарплата остается постоянной в течение достаточно продолжительного промежутка времени и напрямую не зависит от текущих результатов работы сотрудника.

Бонусы или побудительные выплаты (переменная часть денежного вознаграждения) обычно связаны с вознаграждением за результативность труда работника. К ним относятся комиссионные выплаты, премии за выполнение плана, участие в прибылях и т.д. Все то, что составляет переменную часть денежного вознаграждения за труд и применяется для учета результативности работы сотрудников, связывая уровень денежного вознаграждения с общей эффективностью работы компании, подразделения или самого работника.

Начисляются премии пропорционально заработной плате каждого с учетом личных и трудовых характеристик исполнителя:

- производственный стаж;
- отсутствие опозданий и прогулов;

- рационализаторская деятельность;
- верность фирме и т. п.

Принимая во внимание небольшой штат ООО «Адамант» вполне возможно сразу выделить наиболее отличившихся работников. Данная обязанность должна лечь на начальников отделов. В конце каждого месяца необходимо подавать списки служащих, проявивших энтузиазм в работе.

Социальные пособия рассматриваются как вознаграждения, не связанные с количеством и качеством труда, вознаграждения, которые получают сотрудники за факт работы в данной организации или на данном предприятии. К ним относятся медицинская страховка, оплата отпусков, бесплатные обеды, компенсация транспортных расходов и прочие социальные выплаты, определенные законодательством или присущие только данной организации.

При примерно одинаковых условиях оплаты труда у разных нанимателей работник будет обращать внимание на нефинансовые преимущества работы. Под нефинансовыми способами мотивации труда подразумеваются все методы, не касающиеся оплаты труда.

Существует большое количество нефинансовых вознаграждений и льгот, которые при определенных обстоятельствах могут выступить решающим фактором выбора в пользу того или иного нанимателя.

Нефинансовые способы мотивации и стимулирования труда можно разделить на несколько групп [40]:

1) льготы, связанные с режимом труда и отдыха. К данной группе относится возможность предоставления нанимателем социального отпуска для получения образования. Возможность получения социального отпуска без сохранения заработной платы по уважительным причинам (свадьба, смерть близких родственников и др.). При этом большое значение имеет, прописаны ли конкретные случаи предоставления данного вида социального отпуска и его продолжительность в локальных нормативных правовых актах нанимателя.

Также к данной группе нефинансовых мотиваторов труда относится возможность установления работнику режима гибкого рабочего времени и продолжительность трудового отпуска. В последнее время распространение получает практика, когда работнику за определенные достижения в работе предоставляются нерабочие оплачиваемые дни. Работник может накапливать такие дни и использовать их в совокупности, таким образом, получая за высокий результат труда дополнительный мини-отпуск;

2) материальные нефинансовые вознаграждения. К данной группе относятся подарки, которые организация презентует своим сотрудникам к различным праздникам (Новый год, день основания организации и т.д.). Также сюда можно отнести сувениры с фирменной

символикой организации, которые сотрудники могут использовать в повседневной жизни – ручки, брелки, кружки и т.д.

Необходимо учитывать и подарки фирмы на юбилеи сотрудников, подарки за стаж работы в организации, бесплатные билеты в театр, кино, цирк, подарки по случаю рождения детей.

На предприятиях пищевой промышленности распространена практика выдачи работникам пайков из продукции собственного производства к праздникам. Довольно часто работник организации может приобрести продукцию, выпускаемую нанимателем, со значительной скидкой.

В некоторых организациях практикуются бесплатные обеды. Сотрудник тратит меньше времени на питание вне места расположения организации и, соответственно, может больше времени уделить работе, а не организации обеденного перерыва.

Существенным фактором, стимулирующим труд у нанимателя, будет являться возможность получения беспроцентного займа;

3) корпоративные мероприятия. Корпоративные мероприятия являются не только одним из видов нематериальной мотивации, но и способствуют формированию коллектива, как единой команды, и повышению авторитета организации в целом не только среди сотрудников.

Организация и проведение корпоративных мероприятий способствует неформальному общению сотрудников, сплочению коллектива.

Приглашение на такие праздничные вечера клиентов и постоянных партнеров способствует повышению лояльности к компании.

Все корпоративные мероприятия можно разделить в зависимости от цели их проведения:

- корпоративные мероприятия с празднично-развлекательной целью. Наиболее типичные примеры – празднование наступления Нового года, годовщины основания фирмы и др. Как правило, проводятся в форме ужина в ресторане, кафе либо выезда на природу;

- корпоративные мероприятия с целью сплотить коллектив. При организации подобного мероприятия необходимо учитывать, что ужин «за счет компании» в ресторане не всегда принесет желаемый эффект. При организации подобного мероприятия нужно четко сформулировать его цель и задачу. Для достижения цели в виде сплочения коллектива наиболее часто используют совместные походы в кино, театр, спортивные мероприятия. Предоставляют сотрудникам абонементы для совместного посещения бассейна;

- корпоративные мероприятия как способ отметить лучших сотрудников. В торжественной обстановке руководитель организации или непосредственный начальник отмечают лучших сотрудников, их достижения. Как правило, подчеркивается, что цель

достигнута, в т.ч. из-за работы в сплоченном коллективе. Мероприятия сопровождаются совместным чаепитием, кофе-паузой;

- корпоративные мероприятия с целью наладить коммуникационные связи между начальниками структурных подразделений и рядовыми сотрудниками;

- корпоративные мероприятия в виде спортивных соревнований. Победа в спортивных соревнованиях над организацией-конкурентом или вышестоящей организацией подымет престиж победителя и повысит лояльность к такой фирме.

4) признание трудовых заслуг.

Признание трудовых заслуг работника и устная благодарность начальника, особенно строгого и требовательного, уже само по себе может являться серьезной мотивацией труда для работника.

Среди наиболее распространенных нематериальных признаний трудовых заслуг работника являются [38]:

- устная благодарность;
- признание успехов работника на общем совещании;
- размещение фотографии работника на доске почета организации;
- информация о трудовых успехах работника в средствах массовой информации;
- почетная грамота;
- письменная благодарность.

5) оснащенность рабочего места. За рабочим местом среднестатистический сотрудник организации проводит восемь часов пять дней в неделю. От оборудования рабочего места во многом зависит производительность труда.

Производительность труда зависит от оснащения рабочего места необходимым для работы современным оборудованием, средствами связи, расходными материалами, канцелярскими принадлежностями и многим другим.

Распространены ситуации, в т.ч. в государственных организациях, когда в качестве поощрения за достижения в трудовой деятельности начальник обещает сотруднику новый компьютер, принтер и т.д.

Также к данной группе нематериального стимулирования труда можно отнести предоставление сотруднику личного автомобиля, отдельного кабинета для работы или его ремонт, привлечение в помощь сотруднику секретаря или помощника;

6) возможность повышения статуса сотрудника. В такой ситуации речь идет, прежде всего, о перспективах карьерного роста. Не всегда профессионал в своем деле будет работать в организации без перспектив повышения в должности продолжительный период даже в случае мотивации в виде достойной оплаты труда.

Не последнюю роль играет возможность получения дополнительного образования за счет средств нанимателя. В случае успешного прохождения обучения и получения соответствующего документа часто следует повышение в должности.

3.3 Совершенствование учета, анализа и управления оплатой труда

В существующих в России условиях нестабильности экономики, неплатежеспособности предприятий и несвоевременности расчётов с работниками большое значение имеет совершенствование бухгалтерского учёта, в частности, учёта труда и его оплаты. Исследование фундаментальной и специальной литературы по учёту и анализу показало, что затраты на оплату труда рассматриваются в системе всех затрат предприятия. Однако учёт и анализ затрат на оплату труда, агрегированные в учётно-аналитическую систему, являются актуальным и перспективным направлением повышения эффективности управления затратами предприятия [33].

В условиях жесткой рыночной конкуренции ООО «Адамант» можно предложить новую модель оплаты труда, нацеленную на повышение мотивационной функции трудовых доходов работников. Именно эта часть механизма заработной платы и социальных стимулов играет главную роль в интенсивном использовании живого труда, направляет его на реализацию целей управления.

Очевидно, что работник ведет личный учет своих доходов и в случае получения заработной платы в меньших размерах, чем он ожидал получить, возникают конфликтные ситуации. Поэтому так важно организовать четкий учет заработной платы на предприятии, направленной на увеличение личной материальной заинтересованности каждого сотрудника.

Как уже отмечалось выше, в ООО «Адамант» кадровый и бухгалтерский учет оплаты труда ведется с использованием бухгалтерской системы «ПАРУС-Предприятие 7». В рассматриваемой организации должность программиста отсутствует, поэтому в случае возникновения каких-либо неполадок при использовании программы или необходимости внести изменения в тех же налоговых ставках в программу, приходится вызывать специалиста фирмы, обслуживающей указанный комплекс за соответствующую плату. Эта программа была куплена в 2009 г., однако на сегодняшний день существует более современная и удобная программа - 1С-Предприятие и 1С-Зарплата и Управление Персоналом 8.3. 1С-Зарплата и Управление Персоналом 8 – это программа массового назначения для комплексной автоматизации расчета заработной платы и реализации кадровой политики предприятий и организаций.

1С-Зарплата и Управление Персоналом 8 успешно применяется в кадровых службах и бухгалтериях, а также в других подразделениях, в задачу которых входит организация

эффективной работы персонала. Прикладное решение 1С Зарплата и Управление Персоналом 8 автоматизирует решение следующих задач [34]:

- расчет заработной платы;
- управление финансовой мотивацией персонала;
- исчисление регламентированных законодательством налогов и взносов с фонда оплаты труда;
- отражение начисленной зарплаты и налогов в затратах предприятия;
- управление денежными расчетами с персоналом, включая депонирование;
- учет кадров и анализа кадрового состава;
- автоматизация кадрового делопроизводства;
- планирование потребностей в персонале;
- обеспечение бизнеса кадрами.

Преимущества версии 8.3 по сравнению с предыдущими версиями [34]:

1) реализовано ведение не только регламентированного учета начислений, но и управленческого учета заработной платы со всем многообразием стимулирующих надбавок и бонусов, характерных для современных торговых и производственных предприятий, а также возможность описывать дополнительные начисления со всеми реализованными в конфигурации алгоритмами расчета, в частности, можно описать любое количество дополнительных отпусков с различным отражением в учете.

2) при формировании табеля учета отработанного времени по форме Т-13 в условиях отсутствия данных о расчетах заработной платы используются данные об отсутствии работников, зарегистрированные в кадровом учете;

3) реализованы не только инструменты учета кадров, но и инструментарий управления персоналом: аттестации, обучение, занятость, включая планирование отпусков, набор кадров, включая менеджер контактов, и другие возможности.

Программа 1С 8.3 будет полезна всем без исключения работникам предприятия. Руководство будет иметь полный контроль над происходящим, разрабатывать структуру предприятия и составляющих его организаций, анализировать кадровый состав, принимать управленческие решения на основе полной и достоверной информации.

Кадровая служба получит ценный инструмент автоматизации рутинных задач, в том числе анкетирования и подготовки отчетов о работниках с различными условиями отбора и сортировки.

Работники предприятия будут уверены в том, что в любой момент смогут быстро получить необходимые им справки, сведения о своем отпуске, данные персонифицированного учета и т.д.

Кроме перехода на современную программу для совершенствования оплаты труда требуется принципиально новая организация оплаты труда. И это реальная необходимость замены устаревшей, низкоэффективной модели оплаты труда, которая в значительной мере сдерживает реализацию потенциала работников и тормозит развитие предприятия.

Дело в том, что превышение меры труда, за которую выплачивается ставка или оклад, либо не предполагает увеличения и не сопровождается ростом его оплаты, либо это увеличение незначительно и слабо ощутимо для сотрудников. Успехи в торговой деятельности в ООО «Адамант» могут поощряться тремя основными способами, каждый из которых должен быть взят на вооружение любой торговой организацией. Эти три взаимосвязанных способа таковы

1. Непосредственное экономическое поощрение в виде надбавок к окладу, премий, комиссионных, наград за победу в конкурсах, пенсионных льгот, страховок и другие виды поощрений;

2. Повышение по службе, например, поручение вести дела с более крупными клиентами и на более крупных территориях сбыта, выдвижение на более высокую должность в пределах организации, предоставление возможности повысить личную квалификацию через дневное обучение и вечерние курсы;

3. «Неэкономические формы поощрения: проведение торжественных приемов в честь отличившихся, вручение небольших подарков, выдача свидетельств о достижениях, указание имен отличившихся в специальных бюллетенях и на сувенирах, зачисление в члены элитных клубов.

Поэтому вторая рекомендация связана с внедрением бестарифной системы заработной платы всем без исключения сотрудникам фирмы.

Под бестарифной понимается система оплаты, характеризующаяся следующими признаками [40]:

- тесной связью (полной зависимостью) уровня оплаты труда работника с фондом заработной платы, определяемым по конечным результатам работы коллектива;
- установлением каждому работнику постоянного (относительно постоянного) коэффициента квалификационного уровня;
- установлением каждому работнику коэффициента трудового участия в текущих результатах деятельности.

Для более справедливого распределения фонда оплаты труда между работниками в ООО «Адамант» рекомендуется устанавливать как минимум два поправочных коэффициента:

- коэффициент квалификационного уровня, присвоенный данному работнику (в баллах, долях единицы или других условных единицах);

- коэффициент трудового участия в текущих результатах деятельности, присваиваемый данному работнику на период, за который производится оплата (в баллах, долях единицы или других условных единицах).

Однако условием премирования должно быть обеспечение безубыточной работы ООО «Адамант». В этом случае работники будут заинтересованы увеличивать товарооборот при сокращении затрат.

Таким образом, данная система оплаты труда ставит заработок работника в полную зависимость от конечных результатов работы трудового коллектива, поэтому эта система наиболее интересна для коммерческих организаций, для которых основной целью является получение прибыли.

Еще одна проблема в ООО «Адамант» - это анализ использования фонда оплаты труда, проведение которого происходит спонтанно, по мере необходимости. Данные предоставляются специалистами непосредственно занимающимися их сбором, и как результат эта информация бывает искаженной. К тому же результаты сбора информации лишь косвенно напоминают анализ.

В процессе исследования автор дипломной работы столкнулся с проблемой нехватки готовых данных. Поэтому обеспечить ООО «Адамант» результатами анализа ее хозяйственной деятельности просто необходимо. Создание в организации экономического отдела, для этих целей, не имеет смысла, из-за небольшой численности и объемов работ, а также это было бы не экономной тратой средств организации. Для решения данной проблемы предлагается раз в год (возможно чаще), приглашать специалиста по аутсорсингу для анализа хозяйственной деятельности. Эти специалисты выполняют анализ по всем необходимым направлениям, в частности по оплате труда. Такой вид получения необходимой информации будет намного дешевле и обеспечит организацию точными, профессиональными данными анализа.

В целях совершенствования управления расчетами с персоналом по оплате труда рекомендуется широко использовать факторный анализ труда и заработной платы. Факторный анализ пятифакторной смешанной модели зарплатоотдачи выявил формальный резерв роста этого показателя, связанный с ростом среднегодового заработка одного работника предприятия ООО «Адамант».

Совершенствование учетной и мотивационной политики в ООО «Адамант» улучшит финансовые результаты и его финансовое состояние.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Актуальность данной темы определена тем, что расчеты по заработной плате является основным в работе бухгалтера. Также оплата труда - это основная затратная часть предприятия, поэтому правильная организация, учет и контроль оплаты труда, играет важную роль в работе любого предприятия.

Выбор системы оплаты труда становится важной управленческой задачей. Не зависимо от изменения законодательства, изменения структуры предприятия оно всегда заинтересовано экономить затраты на оплату труда и стимулировать качество труда. Оплата труда является основным фактором, влияющим на производительность труда, а значит и на результат хозяйственной деятельности в целом. Любая организация стремится оптимизировать систему оплаты труда.

Для принятия правильного и оперативного управленческого решения по выбору системы оплаты труда и оценки эффективности ее функционирования необходима своевременная и достоверная учетная информация. Учет оплаты труда является одним из самых сложных, трудоемких и ответственных направлений учетной работы на предприятии, он регламентирован большим количеством нормативных актов, которые часто изменяются. От качества учета оплаты труда зависит качество анализа и его результатов и, следовательно, качество решений по управлению оплатой труда и в целом по управлению предприятием.

В ходе выполнения дипломной работы рассмотрены вопросы учета, анализа и управления использованием фонда оплаты труда, и их практическое применение на примере конкретного предприятия ООО «Адамант».

В рыночных условиях хозяйствования предприятиям предоставлена большая свобода в использовании трудовых ресурсов и определении форм и размеров оплаты труда сотрудников. Сотрудники же, в свою очередь, достаточно свободно могут выбирать предприятие, на котором им будут предложены наиболее привлекательные условия, причем едва ли не во всех случаях на первом месте при принятии ими решения о трудоустройстве будет стоять размер оплаты труда. Поэтому вопросы оплаты труда являются актуальными как для сотрудников предприятия, так и для самого предприятия, так как позволяют планировать фонд заработной платы предприятия.

Анализ труда и заработной платы ООО «Адамант» позволил сделать выводы:

1. Средняя численность работников увеличилась за весь рассматриваемый период в целом на 4 человека. Данный факт повлек за собой увеличение фонда заработной платы до 13440 тыс. руб. Это также связано с повышением заработной платы работникам предприятия. И это является положительным моментом.

2. Фонд заработной платы возрос в 2016 г. по сравнению с 2015 г. незначительно - лишь на 5 %. Переменная часть фонда заработной платы увеличилась в 2016 г. на 200 тыс. руб. (15%) по сравнению с 2015 г., постоянная часть – увеличилась в 2016 г. на 48% или на 3880 тыс. руб. по сравнению с 2015 годом,

3. В ООО «Адамант» кадровый и бухгалтерский учет оплаты труда ведется с использованием бухгалтерской системы «ПАРУС-Предприятие 7».

4. Благодаря значительному увеличению выручки от реализации продукции (на 1008 тыс. руб. в 2016 г. по сравнению с 2015 г.), производительность труда работников возрастала значительными темпами (за рассматриваемый период в целом данный показатель возрос на 15,37 тыс. руб.).

5. Происходит увеличение заработной платы всех категорий работников предприятия, что с одной стороны является отрицательным моментом, так как свидетельствует о повышении затрат предприятия и влияет на рост себестоимости продукции, а с другой отражает заинтересованность в своих работниках и социальную направленность организации, а также позволяет повысить эффективность управления персоналом.

6. Еще одна проблема в ООО «Адамант» - это анализ использования фонда оплаты труда, проведение которого происходит спонтанно, по мере необходимости.

Таким образом, для усовершенствования организации учета расчетов с персоналом по оплате труда на основе организации их анализа в ООО «Адамант» можно предложить несколько решений существующих проблем.

1. Одним из важнейших направлений совершенствования методов управления персоналом, в частности фондом оплаты труда, является разработка мероприятий по экономическому стимулированию сотрудников. Руководству ООО «Адамант» необходимо обратить внимание на повышение эффективности управления трудовыми ресурсами, в частности в области управления фондом оплаты труда. И очень важно организовать четкий учет заработной платы на предприятии, направленной на увеличение личной материальной заинтересованности каждого сотрудника.

2. На сегодняшний день существует более современная и удобная программа - 1С-Предприятие и 1С-Зарплата и Управление Персоналом 8.3. Переход на программу 1С 8.3 будет полезен всем без исключения работникам предприятия. Руководство будет иметь полный контроль над происходящим, разрабатывать структуру предприятия и составляющих его организаций, анализировать кадровый состав, принимать управленческие решения на основе полной и достоверной информации.

3. Кроме перехода на современную программу для совершенствования оплаты труда требуется принципиально новая организация оплаты труда. Поэтому третья рекомендация связана с внедрением бестарифной системы заработной платы всем без исключения

сотрудникам фирмы. Под бестарифной понимается система оплаты, характеризующаяся следующими признаками:

- тесной связью (полной зависимостью) уровня оплаты труда работника с фондом заработной платы, определяемым по конечным результатам работы коллектива;
- установлением каждому работнику постоянного (относительно постоянного) коэффициента квалификационного уровня;
- установлением каждому работнику коэффициента трудового участия в текущих результатах деятельности.

Однако условием премирования должно быть обеспечение безубыточной работы предприятия. В этом случае работники будут заинтересованы увеличивать товарооборот при сокращении затрат. Таким образом, данная система оплаты труда ставит заработок работника в полную зависимость от конечных результатов работы трудового коллектива, поэтому эта система наиболее интересна для коммерческих организаций, для которых основной целью является получение прибыли.

4. Для решения проблемы с проведением анализа использования фонда оплаты труда предлагается раз в год (возможно чаще), приглашать специалиста по аутсорсингу для анализа всей хозяйственной деятельности. Им может быть выполнен анализ по всем необходимым направлениям, в частности по оплате труда. Такой вид получения необходимой информации будет намного дешевле и обеспечит организацию точными, профессиональными данными анализа.

При выполнении этих рекомендаций существует возможность исправить возникшие затруднения в ООО «Адамант», так как только с помощью комплексного анализа можно объективно оценить положение дел и принять правильные решения, отдавая предпочтения оздоровительным мероприятиям.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

- 1 Бердникова, Т.Б. Анализ и диагностика финансово- хозяйственной деятельности предприятия / Т.Б. Бердникова // Учебное пособие. - М.: Инфра- М-М, 2015.- 224с.
- 2 Юдин, Р.А. Моделирование оценки ликвидности и платежеспособности предприятия / Р.А. Юдин, Л.С. Соколова // Справочник экономиста. – 2016. – №5.
- 3 Ковалев, В.В. Анализ хозяйственной деятельности предприятия / В.В. Ковалев, О.Н. Волкова. – М.: ООО «ТК Велби», 2014 – 287 с.
- 4 Крейнина, М. Н. Финансовое состояние предприятия. Методы оценки / М.Н. Крейнина // – М.: ИКЦ «ДИС», 2016. – 209 с.
- 5 Донцова, Л.В. Анализ эффективности производственно-хозяйственной деятельности торговой организации / Л.В. Донцова // Менеджмент в России и за рубежом. – 2016. – №7.
- 6 Акулич, В.А. Исследуем трудовые ресурсы / В.А. Акулич // Финансовый директор. – 2016. - №5.
- 7 Трудовой кодекс Российской Федерации : федер. закон от 30.12.2001. № 197-ФЗ (ТК РФ) (с изм. и доп. от 29 декабря 2010 г.). – Москва : ОТиСС, 2014. – 142 с.
- 8 Костышина, Т.А. Прогрессивные формы и системы оплаты труда – основа эффективного управления предприятием / Т.А. Костышина // - М.: Вести. – 2015.
- 9 Ерохина, Р.И. Анализ и моделирование трудовых показателей на предприятии / Р.И. Ерохина// Экономическая наука современной России. – 2015. - №3.
- 10 Алехина, О.Е. Стимулирование развития работников организации / О.Е. Алехина // Управление персоналом. – 2016. - № 1.
- 11 Об утверждении статистического инструментария для организации федерального статистического наблюдения за численностью, оплатой и условиями труда работников: приказ Росстата от 26.08.2009 N 184 [Электронный ресурс] – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_91466/2ff7a8c72de3994f30496a0ccbb1ddafdad518/
- 12 Грачев, А.В. Анализ финансово-экономического состояния предприятия в современных условиях: особенности, недостатки и пути решения / Грачев А.В. // Менеджмент в России и за рубежом - 2016. - №5.
- 13 Кравченко, Л.И. Анализ хозяйственной деятельности / Л.И. Кравченко // - Мн.: Новое Знание. - 2016. - 376с.
- 14 Пархимчик, Е. Современные направления работы с персоналом (опыт индустриальных стран) / Е. Пархимчик // Экономика, Финансы, Управление. - 2015. -№10.
15. Попанова, И.О. Анализ состава и динамики трудовых ресурсов в РБ / И.О. Попанова // Бухгалтерский учет и анализ. - 2017. - № 1.

- 16 Кузьмин, А. А. Совершенствование учета расчетов по оплате труда / А. А. Кузьмин // Молодой ученый. — 2015. — №4.2. — С. 47-50.
- 17 Мурнина, И. Кадровые документы: необходимо и достаточно / И. Мурнина // Кадровое дело. – М.: Издатель ЗАО «Актив - Медиа», 2016. – № 4.
- 18 Об утверждении Плана счетов бухгалтерского учета финансово-хозяйственной деятельности организаций и Инструкции по его применению: приказ Минфина РФ от 31.10.2000 N 94н [Электронный ресурс] – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_29165/
- 19 О бухгалтерском учете : федер. закон Российской Федерации от 21 ноября 1996 г. N 129-ФЗ // Российская газета. – 2016. – 16 янв.
- 20 Ахалкаци, О.В. Аудит расчетов по оплате труда / О.В. Ахалаци //Аудиторские ведомости. – 2017. - № 2.
- 21 Артюшин, В.Н. Экспресс-анализ отчета о прибылях и убытках / В.Н. Артюшин, вице-президент по финансам FS Group// Финансовый директор. - 2009. - № 12 (89).
- 22 Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы: постановление Правительства России от 24 декабря 2007 года № 922 [Электронный ресурс] – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_73789/
- 23 Об обеспечении пособиями по временной нетрудоспособности, по беременности и родам граждан, подлежащих обязательному социальному страхованию: федер. закон от 29 декабря 2006 г. № 255-ФЗ [Электронный ресурс] – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_64871/
- 24 Шишко, Г. Обеспечение организованности и дисциплины труда в условиях современного производства / Г. Шишко // Экономика, финансы, управление. - 2016. -№ 9.
- 25 Мисникова, Л.В. Заработная плата: начисление, выплаты, налогообложение: Практическое пособие / Л.В. Мисникова // – М.: Омега, 2015. – 263 с.
- 26 Никифорова, Л. Анализируйте текучесть персонала, и вы много узнаете о компании / Л. Никифорова //Кадровое дело. – 2016. - № 2.
- 27 Савицкая, Г.В. Анализ хозяйственной деятельности предприятия [Электронный ресурс] – Режим доступа: http://www.std72.ru/dir/ehkonomicheskij_analiz/analiz_khozjajstvennoj_dejatelnosti_predprijatija_savickaja_g_v/225.
- 28 Валевич, Р.П. Управление трудовыми ресурсами предприятий в условиях трансформации экономики / Р.П. Валевич // –М.: МИК. – 2015. -156 с.
- 29 Казакова, Н.А. Предпосылки становления новой экономической специальности – аналитика/ Н.А. Казакова // Экономический анализ: теория и практика. - 2015. - №7.

- 30 Белкин, В. Мотивы и стимулы труда / В. Белкин, Н. Белкина // Социальная защита.- 2015.- № 7.
- 31 Волгин, Н. Мотивационная основа эффективности труда / Н. Волгин, Е. Валь // Человек и труд. - 2016 - №4.
- 32 Бачурин, А. Повышение роли экономических методов управления / А. Бачурин // Экономист. – 2015. - № 4.
- 33 Бобков, А. Повышение оплаты труда в России должно стать реальностью / А.Бобков // Человек и труд. – 2016 г. - № 12.
- 34 О выпуске финальной версии 8.3 платформы "1С:Предприятие": информация для пользователей и партнеров №16733 от 29.05.2013 [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://1c.ru/news/info.jsp?id=16733>
- 35 Уткин, Э. А. Управление персоналом в малом и среднем бизнесе / Э. А. Уткин, А. И. Кочеткова // Акалис. – 2016. – 205 с.
- 36 Кибанов, А. Я. Управление персоналом организации: Учебник / А. Я. Кибанов // – М.: ИНФРА-М. – 2014. – 638 с.
- 37 Чернявский, И. Активизация человеческого потенциала как условие прогресса / И. Чернявский // Экономист. – 2013г. - № 8.
- 38 Костышина, Т.А. Прогрессивные формы и системы оплаты труда – основа эффективного управления предприятием / Т.А. Костышина // Вести. – 2013.
- 39 Корчагина, А.С. Управление персоналом / А.С. Корчагина, М.С. Ключкова // - Экзамен. – 2015.
- 40 Пулатова, У. С. Совершенствование методики анализа издержек обращения в розничной торговле / У. С. Пулатова // Проблемы современной экономики. - 2011. - № 3.

ПРИЛОЖЕНИЕ А

Бухгалтерский баланс на **31 декабря 20 16** г.

Организация Общество ограниченной ответственностью "Адамант" Форма по ОКУД _____
 Дата (число, месяц, год) _____ по ОКПО _____
 Идентификационный номер налогоплательщика _____ ИНН _____
 Вид экономической деятельности _____ по ОКВЭД _____
 Организационно-правовая форма/форма собственности _____ по ОКОПФ/ОКФС _____
 Единица измерения: тыс. руб. (млн. руб.) _____ по ОКЕИ _____
 Местонахождение (адрес) 643,663502,24, Манский р-н, Первоманск п, Крупской ул.7

Коды		
0710001		
31	12	2015
65573959		
2424006810		
51.3		
65	16	
384 (385)		

Пояснения ¹	Наименование показателя ²	Код	На отчетную дату отчетного периода	На 31 декабря предыдущего года	На 31 декабря года, предшествующего предыдущему
	АКТИВ				
	I. ВНЕОБОРОТНЫЕ АКТИВЫ				
	Нематериальные активы	1110			
	Результаты исследований и разработок	1120			
	Нематериальные поисковые активы	1130			
	Материальные поисковые активы	1140			
	Основные средства	1150	3494	3938	3305
	Доходные вложения в материальные ценности	1160			
	Финансовые вложения	1170			
	Отложенные налоговые активы	1180			
	Прочие внеоборотные активы	1190			
	Итого по разделу I	1100	3494	3938	3305
	II. ОБОРОТНЫЕ АКТИВЫ				
	Запасы	1210	2434	1818	1100
	Налог на добавленную стоимость по приобретенным ценностям	1220			
	Дебиторская задолженность	1230	679	246	702
	Финансовые вложения (за исключением денежных эквивалентов)	1240			
	Денежные средства и денежные эквиваленты	1250	1	1	1
	Прочие оборотные активы	1260			
	Итого по разделу II	1200	3114	2065	1803
	БАЛАНС	1600	6608	6003	5108

Окончание приложения А

Форма 0710001 с. 2

Пояснения ¹	Наименование показателя ²	Код	На отчетную дату отчетного периода	На 31 декабря предыдущего года	На 31 декабря года, предшествующего предыдущему
	ПАССИВ				
	III. КАПИТАЛ И РЕЗЕРВЫ⁶				
	Уставный капитал (складочный капитал, уставный фонд, вклады товарищей)	1310	10	10	10
	Собственные акции, выкупленные у акционеров	1320	() ⁷	()	()
	Переоценка внеоборотных активов	1340			
	Добавочный капитал (без переоценки)	1350			
	Резервный капитал	1360			
	Нераспределенная прибыль (непокрытый убыток)	1370	1328	1119	1050
	Итого по разделу III	1300	1338	1129	1060
	IV. ДОЛГОСРОЧНЫЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА				
	Заемные средства	1410	3852	4298	2583
	Отложенные налоговые обязательства	1420			
	Оценочные обязательства	1430			
	Прочие обязательства	1450			
	Итого по разделу IV	1400	3852	4298	2583
	V. КРАТКОСРОЧНЫЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА				
	Заемные средства	1510	264		480
	Кредиторская задолженность	1520	1154	576	985
	Доходы будущих периодов	1530			
	Оценочные обязательства	1540			
	Прочие обязательства	1550			
	Итого по разделу V	1500	1418	576	1465
	БАЛАНС	1700	6608	6003	5108

Руководитель



(подпись)

Жбанов Алексей Геннадьевич

(расшифровка подписи)

" 30 "

марта

20 17 г.



ПРИЛОЖЕНИЕ Б

от 06.04.2015 № 57н)

Отчет о финансовых результатах

за Январь-декабрь 20 16 г.

Организация Общество с ограниченной ответственностью "Адамант" по ОКПО
Идентификационный номер налогоплательщика ИНН
Вид экономической деятельности по ОКВЭД
Организационно-правовая форма/форма собственности по ОКОПФ/ОКФС
Единица измерения: тыс. руб. (млн. руб.) по ОКЕИ

Коды		
0710002		
31	12	2016
65573959		
2424006810		
51.3		
65	16	
384 (385)		

Пояснения ¹	Наименование показателя ²	Код	На 31.12. 20 16 г. ³	На 31.12. 20 15 г. ⁴
	Выручка ⁵	2110	3141	2133
	Себестоимость продаж	2120	(500)	(480)
	Валовая прибыль (убыток)	2100	2641	1653
	Коммерческие расходы	2210	(2364)	(1304)
	Управленческие расходы	2220	()	()
	Прибыль (убыток) от продаж	2200	277	349
	Доходы от участия в других организациях	2310		
	Проценты к получению	2320		
	Проценты к уплате	2330	()	()
	Прочие доходы	2340	1434	1421
	Прочие расходы	2350	(543)	(730)
	Прибыль (убыток) до налогообложения	2300	1168	1040
	Текущий налог на прибыль	2410	(234)	(208)
	в т.ч. постоянные налоговые обязательства (активы)	2421		
	Изменение отложенных налоговых обязательств	2430		
	Изменение отложенных налоговых активов	2450		
	Прочее	2460		
	Чистая прибыль (убыток)	2400	934	832

Окончание приложения Б

Форма 0710002 с. 2

Пояснения ¹	Наименование показателя ²	Код	За _____ 20 ____ г. ³	За _____ 20 ____ г. ⁴
	Результат от переоценки внеоборотных активов, не включаемый в чистую прибыль (убыток) периода	2510		
	Результат от прочих операций, не включаемый в чистую прибыль (убыток) периода	2520		
	Совокупный финансовый результат периода ⁶	2500		
	Справочно Базовая прибыль (убыток) на акцию	2900		
	Разводненная прибыль (убыток) на акцию	2910		

Руководитель



Жбанов Алексей Геннадьевич

(подпись)

(расшифровка подписи)

" 30 "

марта

20 17 г.

Примечания

1. Указывается номер соответствующего пояснения к бухгалтерскому балансу и отчету о финансовых результатах.
2. В соответствии с Положением по бухгалтерскому учету "Бухгалтерская отчетность организации" ПБУ 4/99, утвержденным Приказом Министерства финансов Российской Федерации от 6 июля 1999 г. № 43н (по заключению Министерства юстиции Российской Федерации № 6417-ПК от 6 августа 1999 г. указанный Приказ в государственной регистрации не нуждается), показатели об отдельных доходах и расходах могут приводиться в отчете о финансовых результатах общей суммой с раскрытием в пояснениях к отчету о финансовых результатах, если каждый из этих показателей в отдельности незначителен для оценки заинтересованными пользователями финансового положения организации или финансовых результатов ее деятельности.
3. Указывается отчетный период.
4. Указывается период предыдущего года, аналогичный отчетному периоду.
5. Выручка отражается за минусом налога на добавленную стоимость, акцизов.
6. Совокупный финансовый результат периода определяется как сумма строк "Чистая прибыль (убыток)", "Результат от переоценки внеоборотных активов, не включаемый в чистую прибыль (убыток) периода" и "Результат от прочих операций, не включаемый в чистую прибыль (убыток) отчетного периода".

ПРИЛОЖЕНИЕ В

Организационная структура ООО «Адамант»

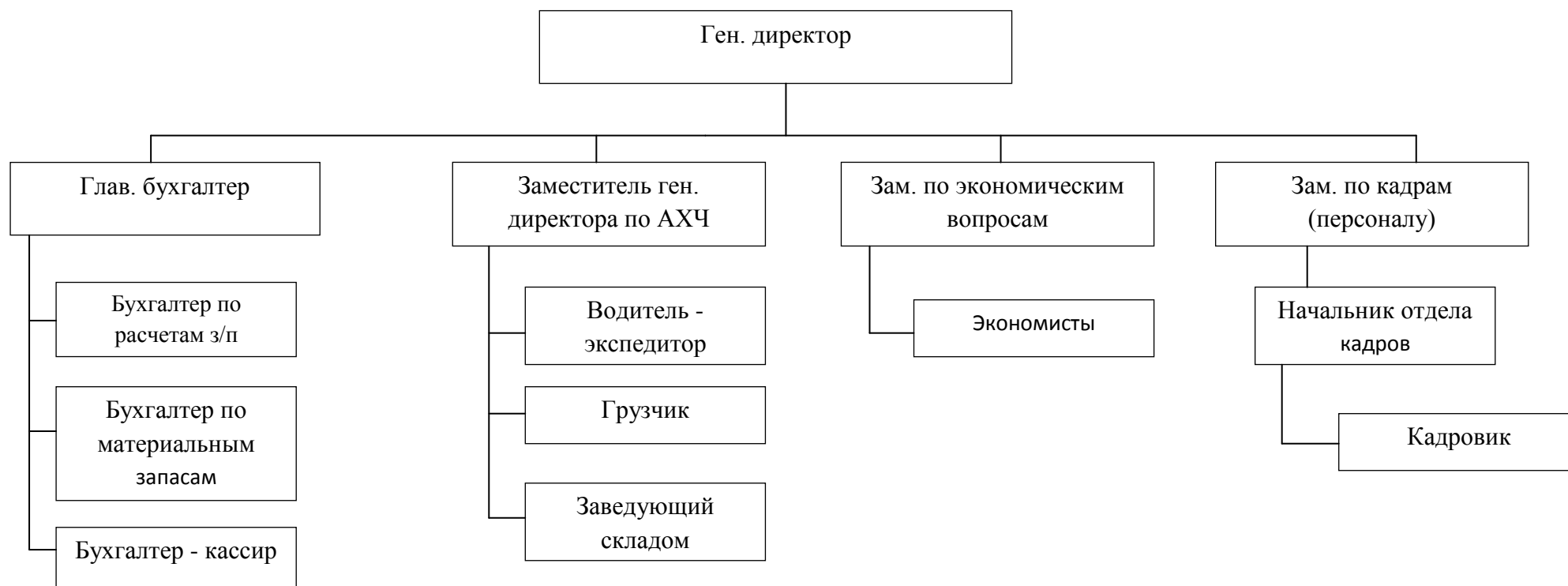


Рисунок В. 1 – Организационная структура ООО «Адамант»

ПРИЛОЖЕНИЕ Г

АНКЕТА ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ ТИПА ТРУДОВОЙ МОТИВАЦИИ РАБОТНИКА В ООО «АДАМАНТ»

1. Ваша позиция в организации: 1) управляющий 2) служащий 3) рабочий

2. Ваш пол: 1) мужской 2) женский

3. Ваш возраст: ____ лет

4. Как долго Вы работаете в данной организации? ____ лет / ____ месяцев

5. Что Вы больше всего цените в своей работе? Дайте один или два ответа

1. Что я в основном сам решаю, что и как мне делать.
2. Что она дает мне возможность проявить то, что я знаю и умею.
3. Что я чувствую себя полезным и нужным.
4. Что мне за нее относительно неплохо платят.
5. Особенно ничего не ценю, но эта работа мне хорошо знакома и привычна.
6. Другое: _____

**6. Какое выражение из ниже перечисленных Вам подходит более всего?
Дайте только один ответ**

1. Я могу обеспечить своим трудом себе и своей семье приличный доход.
2. В своей работе я – полный хозяин.
3. У меня достаточно знаний и опыта, чтобы справиться с любыми трудностями в моей работе.
4. Я - ценный, незаменимый для организации работник.
5. Я всегда выполняю то, что от меня требуют».
6. Другое: _____

7. Как Вы предпочитаете работать? Дайте один или два ответа

1. Предпочитаю делать то, что знакомо, привычно.
2. Нужно, чтобы в работе постоянно появлялось что-то новое, чтобы не стоять на месте.
3. Чтобы было точно известно, что нужно сделать и что я за это получу.
4. Предпочитаю работать под полную личную ответственность.
5. Готов(а) делать все, что нужно для организации.
6. Другое: _____

Продолжение приложения Г

8. Допустим, что Вам предлагают другую работу в Вашей организации. При каких условиях Вы бы на это согласились? Дайте один или два ответа

1. Если предложат намного более высокую зарплату.
2. Если другая работа будет более творческой и интересной, чем нынешняя.
3. Если новая работа даст мне больше самостоятельности.
4. Если это очень нужно для организации.
5. Другое: _____
6. При всех случаях я бы предпочел (предпочла) остаться на той работе, к которой привык (привыкла).

9. Попробуйте определить, что для Вас означает Ваш заработок? Дайте один или два ответа

1. Плата за время и усилия, потраченные на выполнение работы.
2. Это, прежде всего, плата за мои знания, квалификацию.
3. Оплата за мой трудовой вклад в общие результаты деятельности организации.
4. Мне нужен гарантированный заработок - пусть небольшой, но чтобы он был.
5. Какой бы он ни был, я его заработал(а) сам(а).
6. Другое: _____

10. Как Вы считаете, почему в процессе работы люди проявляют инициативу, вносят различные предложения? Дайте один или два ответа

1. Чувствуют особую ответственность за свою работу.
2. Из-за стремления реализовать свои знания и опыт, выйти за установленные работой рамки.
3. Чаще всего из-за желания улучшить работу своей организации.
4. Просто хотят «выделиться» или завоевать расположение начальства.
5. Хотят заработать, поскольку всякая полезная инициатива должна вознаграждаться.
6. Другое: _____

11. Какое суждение о коллективной работе Вам ближе? Дайте один или два ответа

1. Коллектив для меня очень важен, одному хороших результатов не добиться.
2. Предпочитаю работать автономно, но также чувствую себя хорошо, когда работаю вместе с интересными людьми.
3. Мне нужна свобода действий, а коллектив чаще всего эту свободу ограничивает.

Продолжение приложения Г

4. Можно работать и в коллективе, но платить должны по личным результатам.

5. Мне нравится работать в коллективе, так как там я - среди своих.

6. Другое: _____

12. Представьте, что у вас появился шанс стать владельцем Вашей организации. Воспользуетесь ли Вы этой возможностью? Дайте один или два ответа

1. Да, так как я смогу участвовать в управлении организацией.

2. Да, потому что это может увеличить мой доход.

3. Да, так как настоящий работник должен быть совладельцем.

4. Вряд ли: на зарботке это не скажется, участие в управлении меня не интересует, а работе это мешает.

5. Нет, не нужны мне лишние заботы.

6. Другое: _____

13. Представьте, что Вы сейчас ищете работу. Вам предлагают несколько работ. Какую из них Вы выберете? Дайте один или два ответа

1. Наиболее интересную, творческую.

2. Наиболее самостоятельную, независимую.

3. За которую больше платят.

4. Чтобы за не слишком большие деньги не требовалось особенно «надрываться»

5. Не могу представить, что я уйду из нашей организации.

6. Другое: _____

14. Если положение в Вашей организации ухудшится, на какие перемены в Вашей работе и положении Вы согласитесь ради того, чтобы остаться на работе? Можете дать любое число ответов

1. Освоить новую профессию.

2. Работать неполный рабочий день или перейти на менее квалифицированную работу и меньше получать.

3. Перейти на менее удобный режим работы.

4. Работать более интенсивно.

5. Соглашусь просто терпеть потому, что деваться некуда.

6. Другое: _____

Окончание приложения Г

7. Скорее всего, я просто уйду из организации.

15 (1) Если Вы - РУКОВОДИТЕЛЬ, то, что Вас привлекает в этой должности больше всего? Дайте один или два ответа

1. Возможность принимать самостоятельные, ответственные решения.

2. Возможность принести наибольшую пользу организации.

3. Высокий уровень оплаты.

4. Возможность организовывать работу других людей.

5. Возможность наилучшим образом применить свои знания и умения.

6. Другое: _____

7. Ничего особенно не привлекает, за положение руководителя не держусь.

15 (2) Если Вы НЕ ЯВЛЯЕТЕСЬ РУКОВОДИТЕЛЕМ, то хотели бы Вы им стать? Дайте один или два ответа

1. Да, поскольку это даст возможность принимать самостоятельные, ответственные решения.

2. Не против, если нужно для пользы дела.

3. Да, так как при этом я смогу лучше применить свои знания и умения.

4. Да, если это будет должным образом оплачиваться.

5. Нет, профессионал может отвечать только за самого себя.

6. Нет, руководство меня не привлекает, а хорошо заработать я могу и на своем месте.

7. Да, чем я хуже других?

8. Нет, это слишком большая нагрузка для меня.

9. Другое: _____